عقد العمل
في الفقه الإسلامي والقانون

د. علي محمد أحمد أبو العز

تقديم

د.عبدالستار أبو غدة   أ.د. سامر مظهر قنطقجي



KIE Publication

عقد العمل
في الفقه الإسلامي والقانون

إعداد

د . علي محمد أحمد أبوالعز

تقديم

فضيلة الأستاذ الدكتور
عبد الستار أبو غدة

فضيلة الأستاذ الدكتور
سامر مظهر قنطقجي

قدِّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه

في الفقه وأصوله – كلية الشريعة – الجامعة الأردنية، آب، ٢٠١٠م.

2018

الفهرس

الإهداء

إلى اللَّذين دعما فيَّ روح الخير، وحبَّ العلم، وأمدَّانني بما ساعدني على تحصيله، والتفرغ له...

إلى اللَّذين أسبغا عليَّ من فضلهما، وصادق رعايتهما، وحنوِّ مشاعرهما...

إلى اللَّذين تنحني لهما جبهتي إجلالاً وإكباراً وإعظاماً...

إلى الأعزين الأكرمين ((والدي ووالدتي))...

وإلى زوجتي الغالية العزيزة ((أم محمد))...

وإلى أولادي ثمرات فؤادي ((محمد، وعبد الرحمن، وعالية))...

أهدي هذا الجهد المتواضع تسجيلاً لبعض ما أكنه لهم من حب واحترام ومودة وتقدير...

شكر وتقدير

الشكر أولاً وقبل كلِّ شيء لله المنعم الأعظم الذي نعمه عليَّ لا تُحصى كثرةً، فله الحمد والمنة على عطاءاته الظاهرة والباطنة.

ثم لا يسعني إلا أنْ أتوجه بوافر الشكر والتقدير لأستاذي المفضال الأستاذ الدكتور **محمود جابر** الذي تفضَّل بقبول الإشراف على رسالتي، وأفادني بتوجيهاته وإرشاداته وتصويباته، فله فائق الشكر والامتنان، وجزاه الله عني خيراً، وجعل ذلك في ميزان حسناته.

كما ويتقدم الباحث من أعضاء لجنة المناقشة بجزيل الشكر والعرفان على تكرمهم بقبول مناقشة هذه الرسالة مع زحمة أعمالهم العلمية الكثيرة، وأتقبل بالإصغاء والتقدير والشكر المعجَّل لكلِّ ما تبديه اللجنة من ملاحظات، معتبراً ذلك هدية علمية قيمة ودرساً لاحقاً بالدروس التي تلقيتها منهم ومن أمثالهم من العلماء والمربين.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى سعادة الرئيس التنفيذي / المدير العام للبنك الإسلامي الأردني السيد **موسى عبد العزيز شحادة** على إتاحة الفرصة لي بإِكمال دراستي أثناء العمل.

كما أزجي شكري لكلِّ من أسهم في هذا البحث برأي أو مشورة أو مراجعة أو مباحثة أو إعارة كتاب أو تذليل عقبة، وأقول لهم عرفاناً بفضلهم، وتقديراً

لمشاركتهم: جزاكم الله عني خيراً، اهتداءً بقول النبي صلى الله عليه وسلم: "من صُنِعَ إليه معروف، فقال لفاعله: جزاك الله خيراً، فقد أبلغ في الثناء"[1].

(1) أخرجه ابن حبان في كتاب الزكاة من صحيحه برقم (٣٤١٣)، (٨/٢٠٢). والترمذي في كتاب البر والصلة من جامعه الصحيح برقم (٢٠٣٥)، وقال: هذا حديث حسن جيد غريب، (٤/٣٨٠). والنسائي في سننه الكبرى في كتاب عمل اليوم والليلة برقم (١٠٠٠٨)، (٦/٥٣). والضياء المقدسي في الأحاديث المختارة برقم (٢٣٢١)، وحسَّن إسناده، (٤/١١٠).

تقديم فضيلة : الدكتور عبد الستار أبو غدة

بسم الله الرحمن الرحيم

إنَّ عقد العمل هو أحد العقود المهمة في الحياة المالية والاقتصادية والاجتماعية، وبالرغم من أهميته، يحيط به الغموض! وتشتبه علاقته بأكثر من صيغة تعاقدية؛ لأن الاسم الذي يحمله ليس له استعمال في المدونات الفقهية، كما أنه تختلف بشأنه التقنينات المحلية؛ لصلته بوظائف القطاع الخاص – والعام –، وهي تطبق في دولةٍ ما على نحو متباين عمَّا يطبق في دولة أخرى.

وقد بذل الأخ الدكتور علي أبو العز جهداً كبيراً في تأصيل عقد العمل وبيان تكييفه شرعاً، بالإضافة إلى مفهومه القانوني، وشرح ما يترتب عليه من التزامات تجاه الأطراف ذات العلاقة به، وأجرى مقارنة دقيقة بينه وبين عقد الإجارة (إجارة الأشخاص) التي تغطي الخدمات بأنواعها، وتشتمل على (الأجير الخاص) أو (أجير الوجد) كما تسميه المراجع الفقهية.

كما تناول ما يتصل بهذا العقد من نظريات؛ مثل نظريات الحق، والتعسف في استعماله، والظروف الطارئة.

ولم يأل الباحث جهداً في الإشارة والتوصيف لِما سبق من أدبيات هذا الموضوع التراثية والحديثة معطياً لكل دراسة أو بحث حقه من تأصيل وتحقيق.

وقد نهل من شتى المراجع الفقهية والشرعية عموماً ورجع إلى جملة وافرة من القوانين والتشريعات وشروحها، ومذكراتها الإيضاحية، لتكون دراسته مقارنة بين الشريعة والقانون.

وفي خاتمة الدراسة، أورد نتائجها الأساسية، وقدَّم توصيات مهمة في مجال قوانين العمل الناظمة لهذا الموضوع، كما أكَّد ضرورة تضمين مناهج الدراسات الشرعية موضوع عقد العمل المقارن؛ لأهميته وصلته الوثيقة بالحاجات العملية.

وتدلُّ الدراسة على تمكُّن الباحث، ودقته، ونجاحه فيما يتوقع منه من متابعة البحث في هذه الموضوعات الهامة بما أوتيه من أهلية وصبر على الغوص في المراجع.

والله نسأل له التوفيق والسداد

د. عبد الستار أبو غدة

تقديم فضيلة: أ. د. سامر مظهر قنطقجي

علي أبو العز؛ عرفته عليَّ الهمة، عزيز المقام؛ دلّني على ذلك كتاباته رغم أني لم ألقه يوماً وجهاً لوجه، لمست حُسن خلقه في خطاباته ومراسلاته، ولطالما أفرزت مقالاته ذوقاً رفيعاً؛ فهو ينتقي مواضيعه بعناية بالغة، يصوغها بإحساس وجزالة ليصل المعنى للقارئ بهدوء؛ فيفهم مدارك كلامه، وقد رأيته في بعض كتاباته كابن المقفع، يمزج الفقه بالاقتصاد بأسلوب شيق غير الذي اعتاده أهل هذين الفنين؛ فكان مبدعاً مبتكراً.

أما عن الكتاب الذي بين أيدينا (**عقد العمل في الفقه الاسلامي والقانون**)، فأقول:

لقد اهتمت شريعة الإسلام بالمواثيق والعهود وجعلت لها قدسية تخصها، ووصف الله تعالى من استجاب لربه بأنهم: الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلاَ يَنقُضُونَ الْمِيثَاقَ (الرعد: ٢٠). والميثاق هو نظام الحياة بين الناس، حيث يمثل ضمير كل منهم حس الواجب تجاه ما يوثقه ويتعهد به تجاه غيره. كما قد ذلك يكون بينه وبين ربه سبحانه وتعالى، وقد أخذ الله الميثاق من أنبيائه من أولي العزم وجعله ميثاقاً غليظاً. وذمَّ القرآن الكريم أفراداً وأمماً نَقَضوا العهود والمواثيق؛ كاليهود: الَّذِينَ يَنقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِن بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَن يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الأَرْضِ ج أُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ (البقر: ٢٧)؛ وكأهل مَدين: وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلاَ تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلاَ تَعْثَوْا فِي الأَرْضِ مُفْسِدِينَ (هود: ٨٥).

وتعبر العقود المبرمة بين الناس تحريراً لما بينهم من عهود ومواثيق؛ سواء أحُررت أم بقيت لفظاً؛ ومثالها الأَيمان وعقود الحلف والشراء والبيع والنكاح والعمل. وقد افتتح الله تعالى سورة المائدة وهي من السور الطِوال بآية تخص الوفاء بالعقود: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ.

وعقد العمل أو عقد إجارة الأشخاص هو مما جعلته شريعة الإسلام عقداً لازماً لما فيه من أهمية بالغة.

والعمل هو رفيق المال؛ فكلاهما معاً يُشكلان عناصر الإنتاج، وبالإنتاج تكون عمارة الأرض، وكذلك تكون عمارة الحياة بما هو نافع مفيد.

لذلك فإن موضوع الكتاب موضوع حيوي؛

فهو يجمع بين دفتيه ضبطٌ لمصطلح العمل، وتأصيلٌ لشرعيته فقهاً وقانوناً، وتمييز له عن غيره من العقود.

تناول المؤلف فيه تنظيم الدولة وتدخلها في مقوماته وشروطه، وهذه مصلحة مرسلة، لأن أغلب أفراد المجتمع عاملون تتداخل منافعهم وتتقاطع مصالحهم ولابد من ناظم مُلزم يسود كل ذلك.

ثم يقف المؤلف مطوّلاً عند آثار عقد العمل؛ سواء من جهة التزامات العامل مخصصاً له مطالب ثمانية تعالج أغلب تلك الالتزامات، ومن جهة التزامات رب العمل مخصصاً له تسعة مطالب، وكأنه بذلك يميل لمصلحة الأضعف بينهما.

وحيث أن لكل أمر في هذه الدنيا نهاية، فقد كان لابد من الوقوف عند فسخ عقد العمل وبيان حالاته العادية وغير العادية وبيان آثار كل منها.

هذا هو حال فقه المعاملات؛ يرسم الأشياء التي تحقق مصالح الناس ويخطط لكل حالاتها؛ فلا يترك للخلاف مطرحاً (يسرح ويمرح) فيه دون ضابط يضبطه، ليضمن للناس – بكل أطيافهم – عمران الأرض بحياة طيبة.

والله ولي التوفيق

سامر مظهر قنطقجي

الملخص

يُعَدُّ عقد العمل قوام الفئة العاملة في العصر الحاضر، فهو يحقق لطاقاتها استثماراً نافعاً، ويلبي لها حاجات ضرورية تمثل عنصراً أساسياً في حياتها اليومية، وهو بالنسبة لأرباب الأعمال ذو أهمية اقتصادية فائقة؛ حيث يغلب على هذه الفئة الغنية العجز عن استثمار ثرواتها بنفسها، وعن تحريك أيديها في الكدِّ والكدح، فتنزع إلى استخدام من يستطيع استغلالها على وجه أكثر نفعاً.

وعقد العمل بالمصطلح الحديث يقابل عقد الأجير الخاص في الفقه الإسلامي، ويُعَدُّ الزمن المعيار الأكثر ضبطاً، والأدق تحديداً في تكييفه وتحديد كنهه وطبيعته؛ لكونه المقياس الذي يتحدَّد به مقدار المحل المعقود عليه وهو المنفعة، والتبعية القانونية التي جعلها فقهاء القانون المعيار الأهم في تمييزه عن غيره من العقود الواردة على عمل الإنسان، ليست –في الواقع– إلا وسيلة إلى تحقيق مقصوده من الوجهة الفقهية الشرعية، ولا يُشترط التنصيص عليها أو اعتبارها عنصراً جوهرياً فيه؛ إذ في المعيار الزمني غَنَاءٌ عنها.

هذا وينشيء عقد العمل بين عاقديه رابطة شرعية اختصاصية، تُقرُّ لأحد طرفيها سلطة اقتضاء منفعة الآخر واستيفائها مقابل أجر، فهو –كأصله عقد الإجارة– معاوضة محققة مشتملة على التمليك من الجانبين؛ فالعامل يملك الأجرة على ربِّ العمل، وربُّ العمل يملك عليه في مقابل الأجرة الاستفادة من منفعة عينه، وإنَّ كل تأخير في التنفيذ أو تخلف عن الأداء في المواعيد الطبيعية المحددة للعقد يؤدي

إلى عدم تنفيذ نهائي بقدر ذلك التأخير أو التخلف، بحيث ينمحي بمقداره محواً نهائياً من الأجرة المقدَّرة له.

وتعدُّ نظم الدولة القانونية فيما يتعلق بعقد العمل، وفيما لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، ملزمةً لأفراد المجتمع؛ لكونها تحقق مصلحة عامة معتبرة، فلا يجوز للأفراد الاتفاق على مايخالف ما رسمه القانون وحدده من حقوق وواجبات للعاقدين في عقد العمل؛ لأنَّ في ذلك استجراراً لمفسدة عامة، ودرء المفسدة العامة أولى من جلب المصلحة الشخصية.

المقدمة

إنّ الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أنّ محمداً عبده ورسوله – صلى الله عليه وسلم – وعلى آله وصحبه ومن سار على سنته إلى يوم الدين.

أمّا بعد:

فيُعَدُّ عقد العمل من أهمِّ المقومات الاقتصادية للفئة العاملة في العصر الحاضر، ولا غنى للناس عنه، فهو يلامس حاجاتهم العملية، ويندر أنْ تجد بينهم شخصاً ليس عاملاً أو ربَّ عمل، وهو من أكثر العقود تداولاً؛ إذ به تحصل الفئة العاملة – وهم الأغلبية الساحقة في جميع البلاد–، والتي ليس لها من ملك سوى أعمالها الذهنية والمادية على أجر يمثِّلُ مورداً حيوياً يؤمِّن لها احتياجاتها الأساسية من مأكل وملبس ومأوى، دون أنْ يمنعهم من ذلك عجزهم عن دفع أثمانها، وهو في الوقت ذاته بالنسبة لأرباب الأعمال – وهي بوجه عام فئة الأقوياء والأغنياء – الذين لا يجدون لوفرة مشاغلهم وقتاً لاستغلال أموالهم بأنفسهم، أو لا تتوافر لديهم القدرة على الاشتغال بأيديهم لإنجاز الأعمال إمّا لعجزهم وضعفهم البدني، أو لجهلهم بأصول المهنة والصناعة، من أفضل طرق الاستثمار وترقية الأعمال.

وغنيٌّ عن البيان ما في ذلك من فائدة ليس فقط للعامل وربِّ العمل، بل للاقتصاد القومي أيضاً.

وعقد العمل فوق ذلك يجعل العامل وربَّ العمل على اتصال دائم في فترات محددة طول مدة العقد، الأمر الذي قد يثير بين الطرفين منازعات عديدة بشأن العمل، وهذا من شأنه أنْ يجعل الأحكام المتعلقة بعقد العمل من الأحكام التي يكثر رجوع الناس إليها في معاملاتهم، ويجعل قضايا النزاع العمالية من أكثر القضايا عدداً، ممَّا يتطلَّب تحديد حقوق وواجبات كلٍّ من الطرفين بدقة، ووضع القواعد الضابطة والمنظمة لتلك العلاقة الممتدة وإلا كان كلٌّ منهما حرباً على الآخر، يترصَّد الفرص لأكل حقه بالباطل.

أولاً: مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، ومسوّغاتها

أ- مشكلة الدراسة:

تعدّ مشكلة الدراسة محوراً أساسياً يدور البحث حوله؛ ولذلك تسعى هذه الدراسة في ضوء أهدافها إلى إيجاد إجابات كافية لمجموعة من التساؤلات، تشكّل إطاراً منهجياً لتحديد هذه الإشكالية ودراستها، وقد تمّت صياغتها على النحو الآتي:

١. ما التكييف الفقهي والقانوني لعقد العمل؟ وبماذا يتميّز عن غيره من العقود المشابهة؟

٢. ما الالتزامات المترتبة على عقد العمل؟ ومالجزاءات التي تترتب على الإخلال بها؟

٣. ما الأساس الذي انبنت عليه سلطة رب العمل الآمرة، والتأديبية؟ وما حدودها؟

٤. ما حكم التقيّد بتنظيمات العمل الإجرائية والقانونية؟

٥. هل ينطبق الفسخ التعسفي على عقد العمل؟

٦. ما مدى إعمال نظريتي: الظروف الطارئة، والتعسف في استعمال الحق، في عقد العمل؟

٧. هل يستحقُّ العامل مكافأة في نهاية خدمته؟ وما شروط استحقاقها؟

ب- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في اعتنائها بالجانب التأصيلي لعقد العمل، وتخريجه على أسس شرعية ثابتة، وقواعد دقيقة، ونظريات فقهية تمتاز بمرونتها وتغطيتها لاحتمالات متعددة، ولهذه المسألة أهمية عملية بالغة، لا سيما إذا ورد العقد على منافع العامل لمدة محدودة؛ لأنه إذا اعتبرنا العقد في بدايته إيجاراً خاصاً؛ أي مخرَّجاً على أحكام الأجير الخاص، كان لربِّ العمل أنْ ينتفع بعمله طوال مدة الإجارة حصراً وقصراً، وبهذا يأمن على مصلحته أنْ يتشاغل عنها العامل في تلك المدة، ولو تلهى عنه بعملٍ آخر كان خائناً للأمانة، ويقع تصرفه هذا تحت طائلة المسؤولية، بخلاف ما إذا اعتبرنا العقد إيجاراً عاماً وارداً على العمل في ذاته أو باعتبار ثمرته ونتيجته، أي مخرَّجاً على أحكام الأجير المشترك؛ لأنَّ الأجير المشترك لا يُعَدُّ مرتكباً لجريمة الإخلال بتنفيذ العقد، وخيانة الأمانة إذا تقبَّل عملاً من شخص آخر في فترة تعاقده مع الأول؛ أي اشتغل له ولغيره في نفس الوقت؛ حيث إنَّ عقده يمنحه امتيازاً بالتصرف الاختياري الحر؛ إذ مقتضى عقد الأجير المشترك أنْ يلتزم الأجير في ذمته أعمالاً لغير مستأجره في ذات الوقت الذي يكون فيه مشغولاً بأنْ يحصِّل لكلِّ متعاقد مرغوبه المتفق عليه، فعمل الأجير المشترك يقتصر على

تسليم المعقود عليه دون أنْ يكون محتجزاً في منشأة ربِّ العمل ولمصلحته في مدة معينة.

لتلك الأهمية الكبيرة التي قد ألمحنا إلى طرفٍ يسيرٍ منها، وبعد إنعام النظر في موضوع عقد العمل ومحاوره، قويَّتُ العزم على خوض غماره – متبرئاً من حولي وقوتي، لائذاً بتأييد الله وتوفيقه –.

هذا؛ ولقد كانت تشدني إلى البحث في موضوع عقد العمل رغبة في الاستفادة بقضاياه الجديدة التي نظمتها التشريعات للأوضاع الحقوقية الحديثة، وتخريجها على قواعد فقهنا تخريجاً يقيمها على أصوله، ويدمجها فيه – على نحو ما كان يفعل فقهاؤنا الأعاظم؛ حيث لم يقفوا جامدين في وجه الأحداث، بل واجهوها باجتهادات شتى، وقرروا لها أحكامها – حيث بدأت تتفاعل مع النفس بدافع القناعة بها طريقا لخدمة الإسلام.

وبعد الاستخارة والاستشارة انشرح صدري، واطمأن قلبي، فحزمت أمري للكتابة في هذا الموضوع، ورسم خطته.

ج- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تعريف عقد العمل تعريفاً دقيقاً يتفق مع موضوعه كما هو في الفقه الإسلامي ليكون أساساً في إضفاء الوصف الفقهي الملائم لطبيعته، وبيان المعيار الذي يتضح به التمييز بدقة بين عقد العمل وبين العقود الأخرى التي قد يشتبه بها،

ودراسته دراسة نظرية متعمقة، وصولاً إلى إعطائه ما يناسبه من الأحكام، وذلك في ضوء المعطيات الفقهية المتاحة.

- شرح الالتزامات التي ينشئها عقد العمل بين طرفيه، وجزاء الإخلال في تنفيذها، وتوضيح الأساس الذي انبنت عليه سلطة رب العمل الآمرة والتأديبية، وتبيين مدى مشروعية تدخل الدولة في تنظيم العمل والإلزام به.
- استثمار النظريات الفقهية من مثل نظرية الظروف الطارئة، والتعسف في استعمال الحق في إيجاد الحلول والأحكام الشرعية المناسبة لقضايا هذا العقد وفروعه.

د- مسوّغات اختيار الموضوع:

إنّ سبب اختياري لهذا الموضوع يرجع إلى جديته وحيويته وبالغ أهميته، كونه يلامس الحاجات العملية لأفراد المجتمع، إذ العمل كان ولا يزال ضرورة اجتماعية واقتصادية تفرضها الحاجات الأساسية للمعيشة على الأفراد، وهو يستمدُّ قيمته من كونه عنصراً فعَّالاً من عناصر الإنتاج، وأساساً هامَّاً في بناء المجتمع وتقويته اقتصادياً واجتماعياً، وهو من أدق الموضوعات القانونية ومن أكثرها أهمية في الفقه الحقوقي الحديث؛ حيث إنَّ التمييز بين عقد الإجارة وعقد العمل، وبين عقد العمل والعقود الأخرى التي قد يدق الشبه بينه وبينها تمييزٌ جوهريٌ في الفقه القانوني، ولذا تعمد هذه الدراسة إلى موضوع هو من أهم الموضوعات وأدقها لتحاول بقدر ما يتهيأ لها من الأسباب أنْ تعالجه في الفقه الإسلامي، وبذلك نضع الفقه الإسلامي إلى جانب الفقه القانوني فيما هو هام وجوهري.

ثانياً: الدراسات السابقة للموضوع

لقد كثرت الدراسات التي تناولت موضوع العمل قديماً وحديثاً، واتخذت أشكالاً مختلفة، وأساليب متنوعة، ووصلت في بعضها إلى حدّ الاختصاص والتعمّق، وقد أدى الباحثون واجبهم في ذلك على خير وجه، غير أنه مع كثرة ما كتب فيه لم أجد – فيما تيسّر لي الوقوف والاطلاع عليه – مَنْ أفرد موضوع " عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون المدني الأردني " بهذا التحديد، في رسالة علمية متخصصة، استوعب فيها مواضيع هذه الدراسة على النحو الذي يريد الباحث إظهاره – بإذن الله ومشيئته –.

ومن هذه الدراسات:

أ- الدراسات الشرعية:

- **دراسة د. صادق مهدي السعيد: "مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام"، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية / بغداد، ١٩٨٣م.**

وبحثه هذا دراسة وجيزة حول مفهوم العمل وأحكامه في الإسلام، عهدت بإعدادها إليه منظمة العمل العربية، ولقد واجهته في سبيل إعدادها – كما ألمح في التمهيد – ظروف وعقبات حالت دون إخراجها بالمستوى المأمول الذي كان ينشده.

وقد أوضح في الفصل الأول منه مفهوم العمل، وبينّ مكانته في الإسلام بوجه عام، ثم أخذ يشرح في الفصل الثاني منه تعريف (اتفاق العمل في الإسلام)، ومراده بذلك عقد العمل، وشرع يسوق الأدلة على مشروعيته، ويذكر خصائصه وأركانه،

وقد أفرد الفصل الثالث منه في موضوع الأجور؛ حيث ذكر تعريفها، وخصائصها، واستحقاقها، وميعاد دفعها، وقد استعرض في كلّ مسألةٍ الآراء الفقهية المتعددة للمذاهب الإسلامية الخمسة – بحسب ترتيب المؤلف –: (الجعفري، فالحنفي، فالمالكي، فالشافعي، فالحنبلي)، بتجرد وموضوعية.

ثم انتهى إلى خاتمة أكّد فيها اهتمام الإسلام بالعمل الإقتصادي، وتنظيم علاقاته بين العمّال وأصحاب العمل، وكذلك اهتمامه بتنظيم أحكام الأجور على ضوء المصالح الخاصة بالأفراد والجماعة، بحيث يتحقق الغرض الأساسي من العمل في تكوين السلع والخدمات الإقتصادية، وإشباع الحاجات البشرية والإجتماعية لجميع الناس، بخير السبل وأفضلها.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

جاءت هذه الأطروحة تهدف إلى دراسة ومناقشة المسائل التي تعرض لها الباحث بمزيد من التعمّق والتحليل والتركيب؛ حيث ذكرها بصورة مختصرة لا تفي بمتطلبات العصر الحالي الذي تطوّر فيه عقد العمل تطوراً ملحوظاً، وتشعبت فروعه، وتعددت مسائله، ممّا أشعر بمسيس الحاجة إلى الوقوف عليها وطرحها بصورة أكثر وضوحاً وشمولية.

ومن هنا كانت هذه الدراسة مختلفة عن الدراسة السابقة من حيث إنها تقوم على تأصيل الموضوع تأصيلا شرعياً مقارناً ببعض القوانين المدنية العربية، من خلال بيان مقوماته، وشروطه، وآثاره، وفسخه، ومحاولة الإجابة على التساؤلات المحورية التي

تخدم إشكالاً أو قضية لها تعلّق بعقد العمل، وما إلى ذلك بصورة تفصيلية تُسهم في تحديد معالمه، وتؤدي الغرض الذي تسعى هذه الأطروحة إلى تحقيقه.

- **دراسة د. صادق مهدي السعيد: "العمل والضمان الإجتماعي في الإسلام"، مطبعة المعارف / بغداد، ١٩٧١م.**

وهو بحث فقهي مقارن في أهمية العمل ووجوبه، وتنظيم العلاقات الإنتاجية بين العمّال وأصحاب العمل، وضمان معيشة الناس.

قسّمه مؤلفه إلى ثلاثة فصول؛ حيث دار الحديث في الفصل الأول منها حول مفهومي العمل والضمان الإجتماعي، وحق الإنسان فيهما، ثمّ ركّزَ بحثه في الفصل الثاني على موضوع (الضمان الإجتماعي في الإسلام)، وأوجه التعاون المختلفة؛ الاقتصادية والاجتماعية، كما تعرّض في المبحث الأخير منه إلى موضوع (المساعدة الاجتماعية في الإسلام)؛ ممثلةً بالزكاة، والخُمُس، والكفارات المالية.

ثم تطرّق في الفصل الثالث إلى موضوع (عقد العمل في الإسلام)، بينّ فيه بعض أركانه؛ حيث تكلّم عن أهلية إبرامه، والرضا في عقد العمل، ومحلّه، وسببه، ووصفه، ثمّ ذكر أهمّ حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل، ثم انتهى في آخر مباحثه إلى مسألة انقضاء عقد العمل.

وقد درج في مراحل بحثه على استعراض الآراء الفقهية بين المذاهب الإسلامية الخمسة (حسب ترتيب المؤلف): المذهب الجعفري – وقد حظي بالنصيب الأوفى من اهتمام المؤلف –، والمذهب الحنفي، والمذهب المالكي، والمذهب الشافعي، والمذهب الحنبلي، في كثير من المسائل المطروحة.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

البحث في هذه الأطروحة يدور حول بيان حقيقة عقد العمل في ذاته: تكييفه، ومشروعيته، وضرورته، وهل هو مستقل أو ملحق بأحد العقود المعروفة؟ وتعريفه، وآثاره، وفسخه، ودراسة ما يتعلق به من أوضاع حقوقية جديدة استحدثتها الأنظمة القانونية الحديثة، مع فحصها وتوصيفها للتحقق من مدى مطابقتها لأحكام الشريعة الإسلامية، وتوضيح مدى الاستفادة من النظريات الفقهية في معالجة قضاياه؛ كنظرية الحق والتعسف في استعماله، ونظرية الظروف الطارئة.

ثم إنّ أهمّ ما يميّز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة، هو دراسة المسائل والمباحث المتعلقة بعقد العمل دراسة فقهية مقارنة؛ وذلك لبيان أوجه التشابه والاختلاف، ومثل هذه المقارنة تُسهِم في إثراء موضوع البحث من جهة، وفي تقريب وجهات النظر من جهة ثانية، مع الحرص أيضاً على تحقيق الأقوال، وفهم وجهات نظر أصحابها، ثم الترجيح بينها بما يتناسب مع قوة الدليل وسلامته، وبما يتلائم مع مقصد الشرع وغايته.

- **دراسة د. شرف بن علي الشريف، "الإجارة الواردة على عمل الإنسان"، الطبعة الأولى، دار الشرق-السعودية، ١٤٠٠هـ-١٩٨٠م.**

تشتمل هذه الدراسة على باب تمهيدي، وثلاثة أبواب أساسية، وخاتمة؛ أمَّا الباب التمهيدي فيتناول تعريف الإجارة، وأدلة مشروعيتها، وصفة المشروعية، ثم أقسام الإجارة، والباب الأول يتناول أركان عقد الإجارة، وما يدخل عليها من شروط، والباب الثاني يذكر أحكام عقد الإجارة بالنسبة للعامل ولصاحب العمل، جاعلاً

إياه في ثلاثة فصول: الأول في التزامات العامل والتزامات ربِّ العمل، والثاني في حقوق العامل وصاحب العمل، والثالث في أحكام الإجارة غير الصحيحة، وختم أبواب دراسته بباب رابع تحدث فيه عن انتهاء عقد الإجارة.

وموضوع هذه الدراسة هو عقد الأجير المشترك لا الأجير الخاص، حيث قام الباحث بتقسيم الإجارة من حيث المحل الذي تُستوفى منه المنفعة إلى قسمين: (أولهما) العقد على عملٍ من شخص معين؛ كاستئجار شخص لرعاية الغنم شهراً أو للخدمة سنة، وهذا العقد يقتضي تسليم الشخص نفسه للمستأجر، ويسمى الأجير الخاص. (وثانيهما) العقد على عمل معلوم في الذمة مضبوط بصفات السلم. وينصُّ الباحث صراحةً على أنَّ هذا النوع الأخير هو موضوع رسالته، وهو المقصود من البحث.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

١ . تناول المواضيع التي أغفلتها الدراسة السابقة بالبحث استكمالاً للنقص، وسداً للحاجة الملحة إليها، مثل: خصائص العقد ومميزاته، ومكافأة نهاية الخدمة، والفسخ التعسفي ومدى انطباقه على عقد العمل، وتأمين العمال الاجتماعي، والجزاءات التأديبية، وأثر بيع منشأة العمل أو إغلاقها أو فقدان أحد المتعاقدين لأهليته بالكامل، أو إضراب العامل، أو حبسه واعتقاله في فسخ العقد، ومسائل أخرى كثيرة هامة لم تتناول بالبحث.

٢ . تعريف عقد العمل تعريفاً علمياً صحيحاً ليكون معتمداً أساسياً في توصيفه بدقه مع إيضاح المعيار المعرب عن حقيقته.

٣ . موازنة عقد العمل في الفقه الإِسلامي ببعض العقود المشابهة، وببعض القوانين المدنية العربية، لنصل من خلال الموازنة إلى معرفة مدى التوافق والافتراق بينها.

- **دراسة د. علي محيي الدين القره داغي، "الإِجارة على منافع الأشخاص"، بحث مقدَّم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإِفتاء والبحوث / جمادى الثانية / رجب ١٤٢٩هـ - يوليو ٢٠٠٨م.**

بدأ الباحث بتعريف عقد الإجارة على منافع أو عمل الأشخاص، وبيَّن مشروعيته، واستطرد في بيان أحكام الإجارة الواردة على الذمة، وتوضيح الفروق بينها وبين الإجارة المعينة في المنافع -على حدّ تعبيره-، وتعرض إلى ذكر أركانها وشروطها، والتزامات المتعاقدين، وفسخ الإجارة، كلٌّ ذلك باقتضاب واختصار بحكم الحيِّز المحدود الذي تسمح طبيعة البحث بملئه.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

تغطية الجوانب الهامة والجوهرية المتعلقة بالمنظومة المتكاملة لعقد العمل والتي لم تتعرض لها الدراسة السابقة؛ حيث إنَّ المساحة التي تفرد عادةً لمثل هذا النوع من البحوث تضطرُّ الباحث إلى الإجمال في عرض مسائله تاركاً المجال لدراسة متعمقة تتوسَّع فيه، وهذا ما قامت دراستي بمعالجته، وأولته قدراً كافياً من عنايتها.

- **دراسة د. عيسى عبده، أحمد اسماعيل يحيى: "العمل في الإِسلام"، دار المعارف-القاهرة.**

هذا الكتاب يبحث في العمل والعاملين في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية؛ حيث بدأ كاتبه بإعطاء معلومات تمهيدية عامة عن أهمية العمل، وحكمه وميزانه في الإسلام، وعن وسائله وأسبابه، وعن تحريم الإسلام للبطالة.

ثمّ فصّل الكلام في تعريف العمل ومفهومه عند علماء اللغة، وعند الفلاسفة، وعلماء النفس، والاقتصاديين المحدثين، وعند بعض الأنظمة الوضعية الأخرى.

ثمّ قام الكاتب بدراسة موضوع العمّال والولايات في عهد النبي – عليه الصلاة والسلام – وتوضيح ماهية العمل المشروع وغير المشروع، وإبراز دور التربية وأثرها في العمل الصالح، ثم عرض لمبدأ الجدارة في مفهوم الإسلام، وضرورة تأهيل العمّال وتدريبهم، والأسس التي يرتكز عليها في اختيارهم، ثم تحدّث باقتضاب عن الإجارة وعقد العمل، وعن الأجور والحوافز في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، والمعاشات القومية، ونظم المعاشات التكميلية، وأنواع نظم التأمين الاجتماعي.

ثمّ ختم كتابه بفصل دار الكلام فيه حول قضية عمل المرأة، وتنظيمه في التشريعات الوضعية، والآثار المترتبة عليه، وحكم ولاية المرأة المسلمة للمناصب.

ويغلب على هذه الدراسة القيِّمة الأسلوب الأدبي والفكري أكثر من الأسلوب الفقهي.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

من خلال استعراض هذه الدراسة يتضح جلياً أنها ركزت على مفهوم العمل وأهميته، والأسس التي يرتكز عليها، إلا أنها لم تتعرّض إلى موضوع عقد العمل

والمسائل المتعلقة به تعرّضاً يفي بحقه، واكتفت بمسّه مسّاً خفيفاً، وفي هذه الإسهامة المتواضعة سأحاول جاهداً تسليط الضوء على مفهوم عقد العمل، وتكييفه، ومقوماته، وآثاره، وانقضائه، ومحاولة إيجاد الحلول الشرعية المناسبة لمشكلة الدراسة وتساؤلاتها.

- **دراسة كمال إرشيد مقابلة: "العمل والأجور في الإسلام"، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك/ ١٩٩١م.**

لقد دارت مباحث هذه الدراسة حول ثلاثة محاور: ففي المحور الأول تناول الباحث مفهوم العمل اللغوي والاصطلاحي، ومشروعيته، وقيمته، ومراتبه، وضوابطه، وحوافزه، وأوجه الاستثمار المختلفة، ثم عقد مبحثاً قارن فيه العمل والكسب بين الإسلام والمذاهب الوضعية (الرأسمالية، الاشتراكية).

وفي المحور الثاني يركز على موضوع سياسة الأجور في الإسلام؛ حيث بدأ بتعريف الأجر لغة واصطلاحاً، ثم تطرّق للكلام عن عقد العمل وعرضه عرضاً موجزاً، ثم عاد للكلام عن الأجور وتقديرها، وحمايتها، وأثر تباين الأجور على أداء العاملين، ثم أخذ يبينّ طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، كما تناول موضوع التنظيم النقابي، وحرية العمل.

وأمّا المحور الثالث فقد أكّد فيه على دور الدولة في الرقابة على سوق العمل والأجور، وموقفها من البطالة، ومسؤوليتها عن العمل والعمّال.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

الذي يبدو بعد مراجعة هذه الدراسة أن كلام الباحث فيها عن عقد العمل لم يكن مقصوداً استقلالاً، وإنما جاء تبعاً لموضوع دراسته الأصيل (العمل والأجور في الإسلام)، أمّا موضوع دراستي فيخصّ عقد العمل ومتعلقاته بالبحث والمقارنة؛ ومعالجته معالجة فقهية متعددة الجوانب، وربطه بالمفاهيم المعاصرة، وتحديد توصيفه الفقهي والقانوني، وعرض أبرز خصائصه، وبيان مشروعيته، وآثاره، وانحلاله، وغير ذلك من المواضيع التي تُسهِم في تحقيق الأهداف المرجوة من وراء كتابة هذه الأطروحة.

- **دراسة إبراهيم النعمة: "العمل والعمّال في الفكر الإسلامي"، الطبعة الأولى، الدار السعودية، ١٤٠٥هـ-١٩٨٥م.**

أكد الباحث في مقدمة كتابه على أن الأنظمة العمالية المستحدثة وإن كانت قد حققت للعمال مكاسب مهمة، فهي بعض ما جاء به الإسلام من نظمٍ باهرة، يسود بها السلام بين الغني والفقير، والسيد والأجير، وقد حاول الكشف عن ما ضمنه الإسلام للعامل من حياة حرة سعيدة، وما غرسه في قلبه من إخلاص وعزة، عجزت أنظمة العالم كلها أن تأتي بعشر معشاره.

ثم تحدث عن العمل والعمال في القرآن والسنة، وعن العمل في نظر الفقهاء، وعن حرية العمل، وعن الأجر وتقديره وحمايته، وعن تحديد ساعات العمل، مع مقارنة - يسيرة - بالنظام الرأسمالي والشيوعي، ثم تكلم عن العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتطرق إلى قضايا التنظيم النقابي، والبطالة، وحق المرأة في العمل.

ثم ذكر طائفة من الأحكام الفقهية المتعلقة بالعمل، عرّج من خلالها على موضوع عقد العمل وفسخه، وكرامة العامل، وحقه في الإجازة الأسبوعية، وحمايته من الأخطار، وتعويضه عن الأضرار التي تلحق به، وختمه كما بدأه بالتأكيد على حفظ الإسلام لكرامة العامل، وضرورة المحافظة على شخصيته وكرامته، وعدم التفرقة بين العمال على أساس طبقي، أو تمييز عنصري.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

لم يعالج الباحث في دراسته السابقة عقد العمل والأحكام المتعلقة به معالجة فقهية وافية، وإنما عرّج عليه تعريجاً يسيراً، وعرض بعض أحكامه بصورة مجملة، دون أن يعمّق النظر في مفهومه وتكييفه وآثاره، ومن غير أن يتطرق إلى كثير من الفروع والمسائل المتعلقة به؛ كالفسخ التعسفي ومدى انطباقه على عقد العمل، ومعرفة الأساس الذي انبنت عليه سلطة رب العمل الآمرة والتأديبية، والجزاء الذي يترتب على إخلال العامل بالتزامه، وحكم اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي، وما إلى ذلك من المسائل والقضايا التي نحاول في هذه الدراسة جمعها، وترتيبها، ومعالجتها، وطرحها بما يتناسب مع فهوم أهل زماننا وما استُحدث لهم.

ب- الدراسات القانونية:

حفلت المكتبة القانونية بالكثير من الكتب في هذا الموضوع، وطالت أنفاس فقهائها في الكلام عليه ما بين مسهب ومختصر، وبحثوه من زوايا مختلفة، وجوانب متعددة، إلا أنّ بحثهم فيه كان قانونياً صرفاً، وإنْ كان في بعضها تعرُّض للجانب الفقهي الشرعي إلا أنه تعرض هامشي، ومحصورٌ في إطار مجلة الأحكام

العدلية، وكتاب مرشد الحيران فقط، وذلك من خلال إشارات طفيفة في مسائل قليلة جداً، بل نادرة، ومن هذه الدراسات:

١. أحمد عبد الكريم أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، مكتبة دار الثقافة–عمّان، ٢٠٠٢م.
٢. حسن كيرة، "أصول قانون العمل"، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف– الإسكندرية، ١٩٧٩م.
٣. محمود جمال الدين زكي، " قانون العمل الكويتي "، دار النشر وتاريخه غير مذكورين.
٤. علي العريف، "شرح تشريع العمل"، الطبعة الثانية المنقحة – ١٩٥٥م، مطبعة مخيمر – مصر.
٥. جلال العدوي، "أصول نظام العمل السعودي"، معهد الإدارة العامة – السعودية، ١٤٠١هـ–١٩٨١م.
٦. نزار عبدالرحمن الكيالي، " الوسيط في شرح نظام العمل السعودي "، الطبعة الأولى، ١٣٩٣هـ–١٩٧٣م، الدار السعودية للنشر–جدة.
٧. جلال القريشي، "شرح قانون العمل العراقي "، دار وتاريخ النشر غير مذكور في طبعة الكتاب.

ما الذي ستضيفه دراستي؟

الذي يظهر من خلال استعراض محتوى الدراسات القانونية السابقة، أنّ الباحثين في موضوع (عقد العمل) قد بذلوا جهدهم في إبراز جزءٍ من معالمه وقضاياه،

وعالجوه من وجهة نظرٍ قانونية محضة، غير أنه يفتقر إلى البناء الفقهي الإسلامي، وإلى كثيرٍ من البحث والتنقيب، والتحليل والترتيب؛ إذ لا يزال في هذا الموضوع جوانب كثيرة، ومسائل عديدة، وقضايا متجددة، تحتاج إلى تأصيل وتأطير وتقويم ضمن إطار شرعي من الضوابط، وفي ظل نظريات فقهية، وقواعد كلية، ومبادىء عامة، تُسهِم في تحديد الإطار الشرعي لهذا العقد وآفاقه الفقهية، وتسهل الوصول – بعون الله وتوفيقه – إلى نتائج علمية قيّمة في هذا الموضوع.

ولذلك تسعى هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم عقد العمل، وتكييفه فقهاً وقانوناً، وعرض أبرز خصائصه، وتفصيل مقوماته وشروطه، ودراسة آثاره، وما يتفرع عنها من تطبيقات عملية، وبحث موضوع فسخ العقد وأسبابه، وذلك من خلال ما ورد في جميع ما تقدم من نصوص شرعية، وما يدور حولها من آراء فقهية.

ثالثا: منهجية البحث

التزمت بالمناهج المبينة أدناه لضمان نجاح خطة الدراسة المستهدفة، وهي:

(أولاً) المنهج الوصفي: القائم على توصيف المسائل التي تخدم إشكالاً أو قضيةً لها تعلّق بعقد العمل، وصياغتها بدقة، ومعرفة تركيبها الواقعي، وتشكيلها الاجتماعي، كما هي بجميع حيثياتها، وحسبما يتجمع لها من خصائص.

(ثانياً) المنهج التحليلي: القائم على تفكيك هذه المسائل وتفسيرها، ودراسة الإشكالات المختلفة وتحليلها، ثم نقدها وتقويمها بردّها إلى أصول التشريع الإسلامي، وتخريجها على أسسه ومبانيه.

(ثالثاً) ولأنَّ الدراسة الفقهية الشرعية في موضوع ما لا تبرز مزاياها إلا من خلال الموازنة والمقارنة بالأنظمة التشريعية الصادرة بشأنه، فقد اخترت لإجراء هذه الموازنة القانون المدني الأردني بهدف تقوية الصلة وإحكام التآلف والترابط بينهما فيما يتقارب فيه مشربهما، وإظهار ما بينهما من فوارق جوهرية ترجع إلى مسايرة القانون المدني الأردني للتقنينات الحديثة لا في حدود الصياغة فقط، بل من حيث الموضوع أيضاً، ولكنها قليلة إذا ما قيست بسائر نصوص العقد، وأهم ما ينبغي أنْ ننبه له بهذا الصدد هو أنَّ نصوص التقنين المدني المصري فيما يتعلق بعقد العمل – والذي حاكاه في أسلوبه القانون المدني الأردني، واستمدَّ منه نصوصاً وأحكاماً نقلها إلى نصوص عقد العمل– قد انفرد بوضعها الفقيه الفرنسي لامبير، بحيث أصبحت معبرة في ذاتها عن المعاني التي استظهرها هذا الفقيه عند وضع مشروع نصوص عقد العمل، لا المعاني التي فطن إليها الفقهاء المسلمون، وأحكموا سبكها، وتطبيقها على ما كان يُعرض في عصورهم الخالية.

رابعاً: خطة البحث

لقد رسمت لرسالتي خطة أسير عليها – بإذن الله ورعايته – مكونة من مقدمة، وأربعة فصول، وخاتمة على النحو الآتي:

الفصل الأول: حقيقة عقد العمل: تعريفه، ومشروعيته، وخصائصه، وتكييفه.

المبحث الأول: تعريف عقد العمل في اللغة والاصطلاح.

المبحث الثاني: مشروعية عقد العمل، وخصائصه.

المبحث الثالث: التكييف الفقهي والقانوني لعقد العمل، وتمييزه عن غيره من العقود المشابهة.

الفصل الثاني: مقومات عقد العمل، والشروط المقترنة به، ومدى تدخل الدولة في تنظيمه.

المبحث الأول: مقومات عقد العمل.

المبحث الثاني: الشروط المقترنة بعقد العمل.

المبحث الثالث: مدى تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل.

الفصل الثالث: الآثار التي تترتب على عقد العمل.

المبحث الأول: التزامات العامل والآثار المترتبة على الإخلال بها.

المبحث الثاني: التزامات ربِّ العمل.

الفصل الرابع: فسخ عقد العمل.

المبحث الأول: الأسباب العادية لانتهاء عقد العمل.

المبحث الثاني: الأسباب غير العادية لفسخ عقد العمل.

المبحث الثالث: الفسخ التعسفي ومدى انطباقه على عقد العمل.

المبحث الرابع: آثار فسخ عقد العمل.

المبحث الخامس: مكافأة نهاية الخدمة.

خاتمة: تتضمن أهم النتائج والتوصيات.

وفي خاتمة هذه المقدمة: فإني أرجو أنْ تكون الدراسة في هذا الحيِّز المحدود قد أوفت بقليل من الغرض، وملأت شيئاً من الفراغ، وسدَّت بعضاً من الحاجة، وهي لا

بـدَّ أنْ تـكون بـعيدةً عـن حـدِّ الـكمال، فـتلك سـنة الـعقل البشـري لا يسـتطيع أنْ يستوعب جميع الحقائق، ويُدرك اليوم من أخطائه وعثراته ما لـم يـكن بقادر على إدراكه بالأمس، فالكمال لله تعالى وحده، والعصمة لرسوله، فإِنْ كنت قد بلغت ما ابتغيت فذلك فضل الله تعالى، وإلا فعذري أنني بذلت كل ما في وسعي وطاقتي، وأسأل الله أنْ يـجعل عـملي هـذا خـالـصاً لـوجـهه الـكريم، وأنْ يـتقبله مـني بـقبول حسن.

الفصل الأول
حقيقة عقد العمل
تعريفه ومشروعيته وخصائصه وتكييفه

يحسن قبل الإفاضة بدراسة أحكام عقد العمل بتفصيلاته المتعددة، أنْ نعرف المقصود بهذا العقد، وأنْ نحدد نطاق تطبيقه حتى لا يشتبه بغيره، وهذا يقتضينا أنْ نبدأ بتعريفه، فإذا ما عرَّفناه تعريفاً لائقاً بموضوعه، أمكن أنْ نستخلص منه الخصائص التي يتمتع بها، وعلى ضوء تعريفه وخصائصه يمكن الاهتداء إلى المعيار الذي يقطع في تكييفه وتحديد طبيعته بالقول الفصل، بحيث يكون هادياً في ترجمته وتمييزه عن سواه من العقود بدقة بالغة.

هذه المواضيع ينتظمها في هذا الفصل مباحث ثلاثة:

المبحث الأول: تعريف عقد العمل في اللغة والاصطلاح.

المبحث الثاني: مشروعية عقد العمل، وخصائصه.

المبحث الثالث: التكييف الفقهي والقانوني لعقد العمل، وتمييزه عن غيره من العقود المشابهة.

المبحث الأول: تعريف عقد العمل في اللغة والاصطلاح

والكلام في تعريف عقد العمل يشتمل على:

- تعريف عقد العمل باعتباره مركباً إضافياً.
- تعريف عقد العمل باعتباره لقباً على عقد مخصوص.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل باعتباره مركباً إضافياً

لهذا المركب الإضافي تعريفان؛ أحدهما: إجمالي يتناول التركيب جملةً باعتباره لقباً لمفهوم واحد، والآخر: تفصيلي يقوم على تعريف كلٍّ من الجزأين على حدة، وكثيراً ما يكون التعريف التفصيلي لكلٍّ جزء بمفرده غير صالح للدلالة على المراد من المركب، لكن يُحتاج إلى تعريف مفرداته لإيضاح الأصل الاشتقاقي للمعنى الإجمالي للمركب؛ ضرورة توقف معرفة الكلّ على معرفة أجزائه، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف العقد لغة واصطلاحاً

(أولاً) تعريف العقد لغة:

مدار كلمة "العقد" ومشتقاتها هو الشدُّ والربط والجمع والإبرام والإحكام والتوثيق والالتزام، وقد عرّفها اللغويون في هذه المعاني، وأطلقوها في الأشياء المادية والمعنوية، وهذه أمثلة من ذلك:

قال ابن فارس: "العين والقاف والدال أصلٌ واحد يدلُّ على شدٍّ، وشدّةٍ وثوق.

ثم قال: وعاقدته مثل عاهدته: وهو العقد، والجمع عقود. والعقد: عقد اليمين. وعقدة[1] النكاح وكلِّ شيء: وجوبه وإبرامه، والعقد في البيع ايجابه[2].

وبناءً على هذا؛ يكون إطلاق العقد على التصرفات كالبيع والإجارة ونحوهما من باب الحقيقة لا من قبيل المجاز، وهو ما أكَّده القرطبي في "الجامع" حيث قال: "العقود: الربوط، واحدها عقد، يقال: عقدت العهد، والحبل، وعقدت العسل، فهو يستعمل في المعاني والأجسام"[٣].

فمن معنى "شدّ الحبل وربطه" أُخِذَ العقد بمعنى الربط بين الكلامين في العقود؛ فإنّ فيه ربطاً ولكنه غير حسي، ومن معنى "الإحكام والشدّ والتقوية" أُخِذَ العقد بمعنى العهد واليمين؛ فإنّ اليمين يقوي عزم الحالف على فعل المحلوف عليه أو تركه، وكذلك العهد يحكم الصلة بين المتعاقدين ويقويها[1].

ويرى بعض العلماء أنّ استعمال العقد في غير الربط الحسي للأجسام الصلبة كعقد الحبل وعقد البناء، استعمال مجازي مستعار؛ لأنَّ العقد في الأصل مصدرٌ سمي به

---

(1) العقدة: اسم لما يعقد من نكاح أو يمين أو غيرهما، ومنه قوله تعالى: "ولا تعزموا عقدة النكاح "؛ فالعقدة يراد بها العقد باعتباره الموصِّل الذي يربط بإحكام بين طرفيه، وإطلاقه –أي العقد- على الشيء المعقود من باب إطلاق المصدر على المفعول. ومن ذلك أيضاً عقدة اليمين؛ أي توثيقها، وعزم الحالف على الالتزام بمقتضاها ايجاباً أو سلباً، ومنه قوله تعالى: "ولكن يؤاخذكم بما عقَّدتم الأيمان " [سورة المائدة: آية ٨٩]. الراغب الأصفهاني، " المفردات في غريب القرآن "، الطبعة الأولى، ١٤١٨ه-١٩٩٨م، دار المعارف-بيروت، (ص٣٤٤). محمد الطاهر بن عاشور، "التحرير والتنوير"، الدار التونسية للنشر، ١٩٩٥م، (٦/٧٥).

(2) أبوالحسين أحمد بن فارس بن زكريا، "معجم مقاييس اللغة"، تحقيق وضبط عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، (٤/٨٦).

(٣) أبو عبدالله محمد بن أحمد القرطبي، "الجامع لأحكام القرآن"، دار الشعب – القاهرة، (٦/٣٢).

(1) محمد مصطفى شلبي، " المدخل في التعريف بالفقه الإسلامي "، دار النهضة العربية – بيروت، ١٤٠٣ه-١٩٨٣م، (ص٤١٤).

ما يعقد، وحقيقته استعماله في ربط الحبل وشدِّه؛ أي في الربط والتقوية المادية، ثمَّ أطلق مجازاً في الالتزام أو الربط الواقع بين طرفين في فعلٍ ما لشيءٍ ومقابله، وغلب استعماله فيه حتى صار حقيقةً عرفية[2].

والظاهر أنَّ استعمال العقد في الربط المعنوي ليس استعمالاً مجازياً؛ لأنَّ العقد اسم لمطلق الربط، يدلُّ على ذلك إطلاق علماء اللغة "العقد" على الربط، والربط مطلقاً أعمّ من أن يكون حسياً أو معنوياً، فهو يستعمل فيهما على السواء[3].

(ثانياً) تعريف العقد اصطلاحاً:

إنّ المتتبع لعبارات الفقهاء في تفصيلات العقود المختلفة، يجدهم مختلفين في إطلاق كلمة العقد؛ فبينما يتوسع فيه بعضهم فيستعمله في كلّ التزام، يقصره آخرون على نوع خاص من الالتزام.

---

(2) أبوبكر أحمد بن علي الرازي الجصاص، "أحكام القرآن"، دار إحياء التراث – بيروت ١٤٠٥ه، تحقيق محمد الصادق قمحاوي، (٣/٢٨٥). محمد الطاهر بن عاشور، "التحرير والتنوير"، (٦/٧٤).

(3) محمد بن علي بن محمد الشوكاني، "فتح القدير"، دار الفكر – بيروت، (٢/٤). قال الفخر الرازي في تفسيره: " العقد؛ وصل الشيء بالشيء على سبيل الاستيثاق والاستحكام، والعهد إلزام، والعقد التزامُ على سبيل الإحكام ". " التفسير الكبير "، ١٣٥٧ه-١٩٣٨م، المطبعة البهية المصرية، (١١/١٢٣).

فالمعنى العام للعقد: يراد به كلّ تصرف ينشأ عنه التزام شرعي، سواءٌ كان هذا الالتزام ناشئاً عن اتفاق بين طرفين متقابلين؛ كالبيع والإجارة، أو كان ناشئاً عن طرف واحد يلزم به نفسه؛ كالنذر والطلاق واليمين[4].

وأمّا المعنى الخاص للعقد[1]: فيراد به ما يتوقف على رضا الطرفين؛ أي على ارتباط ايجابهما وقبولهما ارتباطاً يترتب عليه شرعاً الأثر المقصود منه.

ففي البحر الرائق: "العقد شرعاً ربط القبول بالايجاب"[2].

وفي حاشية الدسوقي: " العقود هي كلٌ ما يتوقف على ايجاب وقبول "[3].

وقال ابن حجر الهيتمي: " العقد هو مجموع الايجاب والقبول "[4].

---

(4) والعقد بهذا المعنى ذو مفهوم واسع؛ إذ يندرج فيه كلّ عقد مع إنسان؛ كأمان ودية ونكاح وبيع وشراء وإجارة وشركة وهبة ورهن وتمليك ومصالحة ومزارعة وطلاق، وما عقده مع نفسه لله تعالى طاعةً: بحج وصوم واعتكاف ونذر وشبه ذلك؛ إذ هي أمور وقعت في نفس الملتزم أولاً، وعقد عليها نيته، وعزم عليها عزماً أكيداً، ثمّ أبان عنها باللفظ أو بما يقوم مقامه.محمد بن يوسف الشهير بأبي حيان الأندلسي، " تفسير البحر المحيط"، تحقيق عادل عبدالموجود وعلي معوض، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية – بيروت، ١٤١٣هـ، (٣/٤٢٨). أبوعبدالله القرطبي، " الجامع لأحكام القرآن "، (٦/٣٢). أحمد إبراهيم بك، " العقود والشروط والخيارات "، مجلة القانون والاقتصاد، السنة الرابعة-العدد السادس، ١٩٣٤م، مطبعة فتح الله إلياس نوري وأولاده، (ص٦٤٥).

(1) وتعريف العقد بالمعنى الخاص هو الشائع المشهور عند الفقهاء، حتى يكاد ينفرد هو بالاصطلاح، وهو أول ما يتبادر إلى الذهن عند إطلاق لفظة "العقد"، أمّا المعنى العام فلا تدلّ عليه كلمة العقد إلا بتنبيه يدلّ على التعميم. محمد أبوزهرة، "الملكية ونظرية العقد "، دار الفكر العربي – القاهرة، (ص٢٠١).

(2) وجاء فيه أيضاً: " العقد الشرعي الخاص يثبت بالايجاب والقبول ". زين الدين بن إبراهيم بن محمد الشهير بابن نجيم، " البحر الرائق شرح كنز الدقائق "، دار الكتاب الإسلامي، (٥/٢٨٣).

(3) شمس الدين محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي، "حاشية الدسوقي على الشرح الكبير"، دار إحياء الكتب العربية – القاهرة، (٣/٥).

(4) شهاب الدين أحمد بن محمد بن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج بشرح المنهاج "، دار إحياء التراث العربي – بيروت، (٤/٢١٤).

وقال ابن مفلح المقدسي: " البيع ينعقد بالايجاب والقبول بعده "[5].

ونقل المرداوي عن تقي الدين ابن تيمية قوله: " والصواب أنَّ الايجاب والقبول اسم كلّ تعاقد "[6].

وعرف بعض الفقهاء الانعقاد بأنه: "تعلق كلام أحد العاقدين بالآخر شرعاً على وجه يظهر أثره في المحل "[7].

فالعقد ليس هو الارتباط وحده، ولا مجرد الايجاب والقبول فقط، بل هو مجموع الأمور الثلاثة: الايجاب والقبول والارتباط بينهما، غير أنّ هذا الارتباط لا يعتبر قائماً إلا إذا كان على وجه مشروع؛ بأن يكون على وفق مقصد المشرع في التشريع، وإلا فلا يتمّ الارتباط أو الانعقاد شرعاً، ثمّ إنّ الارتباط المعتبر شرعاً يظهر أثره في محل العقد وهو المعقود عليه، فينقله من حال إلى حال أخرى.

إذن فالمناط في وجود العقد على وجه الإجمال هو التحقق من وجود إرادتين وتوافقهما على إنشاء التزام بينهما بما يدلّ على ذلك من قول أو كتابة أو إشارة أو فعل، فالعقد بمعناه الخاص لايولّد التزاماً إلا بين طرفين، كلٌّ يلتزم للآخر بما ألزم به نفسه، ولايكون من طرف واحد، وإذا كان من طرف واحد لم يكن عقداً، وإنما يسمى تصرفاً أو التزاماً من جانب واحد إذا كان ملزماً، فإن لم يكن ملزماً كان وعداً[٨].

---

(5) شمس الدين أبوعبدالله محمد بن مفلح المقدسي، " الفروع "، دار عالم الكتب – الرياض، (٤/٤).

(6) علاء الدين أبوالحسن بن سليمان المرداوي، " الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف "، دار إحياء التراث العربي – بيروت، (٤/٢٦٤).

(7) محمد بن محمود البابرتي، " العناية شرح الهداية "، دار الفكر- بيروت، (٦/٢٤٨).

(٨) أحمد إبراهيم، " العقود والشروط والخيارات "، (ص٦٤٥).

وسبب الاختلاف يرجع إلى الاستعمال اللغوي لكلمة "العقد"؛ فمَنْ توسَّع من الفقهاء في إطلاق لفظة "العقد" نظر إلى أنّ كلّ التزام لايخلو من عهدٍ وتقوية، والعهد عقدٌ في لغة العرب، ومن قصره على الالتزام الواقع بين جانبين لشيءٍ ومقابله، نظر إلى معنى الجمع والربط؛ لأنّ الربط يستلزم شيئين، فأطلقوا العقد على ربط القبول بالايجاب وإن كان ربطاً اعتبارياً شرعياً لا ربطاً حسياً[1].

(ثالثاً) تعريف العقد في القانون المدني الأردني:

يعرِّفُ القانون المدني الأردني في المادة [٨٧] العقد بأنه: " ارتباط الايجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما على وجه يثبت أثره في المعقود عليه، ويترتب عليه التزام كلّ منهما بما وجب عليه للآخر ".

وقد اعتمد القانون في هذا التعريف على المادة [٢٦٢] من كتاب مرشد الحيران للعالم محمد قدري باشا، مع اختلاف يسير جداً يتمثل في إضافة قيد "وتوافقهما"، واستبدال كلمة "المتعاقدين" ب"العاقدين"[2].

---

[1] محمد مصطفى شلبي، " المدخل في التعريف بالفقه الإسلامي "، (ص٤١٤). نشأت إبراهيم الدريني، " التراضي في عقود المبادلات المالية "، الطبعة الأولى، دار الشروق – السعودية، ١٤٠٢هـ-١٩٨٢م، (ص٣٨).

[2] المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، الطبعة الثانية، مطبعة التوفيق – الأردن/عمان، ١٩٨٥م، (١/٩٣).

وهذا التعريف لم يسلم من نقد العلماء؛ لأنه أولاً تعريف مطوّل، وثانياً فيه من القيود ما يمكن الاستغناء عنها؛ فقيد "وتوافقهما" تغني عنه كلمة الارتباط الموضوعة في صدر التعريف؛ إذ لايتمُّ الارتباط إلا إذا توافق الايجاب والقبول[٣] .

(رابعاً) موازنة بين التعريفين الفقهي والقانوني:

بالموازنة بين التعريفين نجد بينهما تقارباً، غير أنَّ التعريف الفقهي أحكم وأدق من التعريف القانوني من ناحية أنّ الإرادة أمر خفي لا يعرف وجودها إلا بما يدل عليها من عبارة كاشفة أو ما يقوم مقامها، وأيضاً ليس كل اتفاق يعدّ عقداً؛ إذ قد تكون إرادتان متفقتين على التعاقد ولا تتحرك إحداهما نحو الأخرى، فلا نكون أمام عقد؛ كما في حالة الوعد ببيع أو بقرض مثلاً، وكما لو اتفق اثنان على تمضية نزهة أو قضاء سهرة معاً، فلا ينشأ عقد بينهما[١]، وإنما العقد كما يدلّ معناه وتعريفه هو: العلاقة الإلزامية الناشئة عن ايجاب وقبول مرتبط به على وجه مشروع يظهر أثره في المعقود عليه.

وإذا كان العقد في القانون هو الاتفاق الذي يرمي إلى إنشاء علاقات إلزامية، فإنّ عدم تقييده بكونه اتفاقاً ينشيء التزاماً مشروعاً على وجه يثبت أثره في المعقود عليه، يُدْخِلُ فيه العقد الباطل، ولهذا كان التعريف الفقهي أدقَّ منه تصوراً؛ لأنه أشار بهذا القيد إلى أنّ ارتباط القبول بالايجاب وإن كان يسمى عقداً، لكن لايلزم

---

[٣] علي محيي الدين القرة داغي، " مبدأ الرضا في العقود "، الطبعة الأولى، دار البشائر الإسلامية-بيروت، ١٤٠٦ه-١٩٨٥م، (١/١٢١). عبدالناصر أبوالبصل، " دراسات في فقه القانون المدني الأردني "، الطبعة الأولى، دار النفائس-الأردن، ١٤١٩ه-١٩٩٩م، (ص٣١)

[١] مصطفى أحمد الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، الطبعة التاسعة، دار الفكر – بيروت، ١٩٦٧م، (١/٢٩٥).

منه حصول الانعقاد، بل لابدّ لحصول الانعقاد من أن يكون تعلق كلٍّ من الايجاب والقبول بالآخر على وجه مشروع يظهر أثره في متعلقهما، فالبيع الباطل كبيع المعدوم مثلاً وإن سمي عقداً لتعمّد العاقدين فيه ارتباط القبول بالايجاب، لكنه لا ينعقد لعدم وجود شرطه؛ وهو كونه مبرماً على وجه مشروع يظهر أثره في المعقود عليه، فيغيره من حالة إلى أخرى[٢].

الفرع الثاني: تعريف "العمل" لغة واصطلاحاً

(أولاً) تعريف العمل لغة

قال ابن فارس: العين والميم واللام أصلٌ واحد صحيح، وهو عام في كلّ فعل يفعل. قال الخليل: عمل يعمل عملاً فهو عامل، و(اعتمل الرجل): إذا عمل بنفسه. و(العمالة)[1]: أجر ما عُمِلَ. و(العَمَلَة): القوم الذين يعملون بأيديهم ضروباً من العمل؛ حفراً أو طيّاً أو نحوه. قال: (والبنَّاء يستعمل اللَّبِنَ): إذا بنى به[2].

و(العامل): هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله. ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة: عامل.

و(العمل): المهنة والفعل. والجمع (أعمال)[3].

فالعمل في المفهوم اللغوي أكثر شمولاً من مجرد السعي في طلب المعاش أو تدبيره، إنه كلُّ جهد ذهني أو عضلي يبذله الإنسان، يهدف به إلى تحقيق غرض معلوم.

---

[٢] محمد خالد الأتاسي، شرح مجلة الأحكام العدلية "، مطبعة حمص، ١٣٥٠هـ-١٩٣١م، (٢/٥).

(1) مثلثة العين.

(2) ابن فارس، "معجم مقاييس اللغة"، (٤/١٤٥).

(3) محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي، " لسان العرب"، دار صادر – بيروت، (١١/٤٧٥).

(ثانياً) تعريف العمل اصطلاحاً:

العمل بمفهومه العام هو: " كلُّ ما يصدرمن فعل أو حركة عن أيّ جسم كان، بإرادة أو بدون إرادة "، فقد تصدر عن الجمادات والنباتات أفعال وحركات تعتبر أعمالاً وفقاً لهذا المفهوم العام[4].

والعمل في المفهوم الفلسفي جهدٌ إرادي تأملي يقوم به الإنسان، وإنَّ الفارق الأساسي بين الآلية الحيوانية وبين الإرادة الإنسانية الواعية، أنَّ الإنسان من أوائل ما صنع إلى آخر ما ابتكر لم يفتأ أبداً عن التصوّر قبل التنفيذ، فهو يعرف كيف يتصوّر في ذهنه مخططاً قبل أن ينفّذَه، والنتيجة التي ينتهي إليها العمل توجد ذهنياً في عقل العامل وتصوّره وجوداً مسبقاً، وهو لا يقتصر على إحداث تغيير في شكل المواد الطبيعية فقط، بل هو يحقق فيها أيضاً غرضه الخاص، وهذا يقتضي إلى جانب مجهوده البدني انتباهاً ذهنياً أو جهداً عقلياً متصلاً بالجهد البدني[5].[6].

ويعرَّف العمل في المفهوم الاقتصادي بأنه: " مجهود اختياري يبذله الإنسان لأجل الوصول إلى غرض نافع "، ولكن يرد عليه بأنه ليس كلّ مجهود اختياري

---

(4) صادق مهدي السعيد، "العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة "، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد، (ص١٠).

(5) هنري أرفون، " فلسفة العمل"، ترجمة عادل العلواني، الطبعة الثانية، منشورات عويدات/ بيروت-باريس، ١٩٨٩م، (ص٥٦).

(6) يعرّف برودون [العمل] بعبارة فلسفية موجزة رائعة فيقول: "العمل هو الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة". وهذا التعريف بالرغم من محدوديته إلا أنه أوضح مباشرة الغرض من العمل دون التقيّد بما ينطوي عليه أو يشمله. ويقول برودون أيضاً وهو يمتدح العمل الذهني مؤكداً فاعليته وأهميته: " إنَّ ما ينفق كلّ عامل من ذهنه في تركيب حدوة حصان، يفوق ما ينفقه صانع الأقاصيص في كتابة قصصه". هنري أرفون، "فلسفة العمل "، (ص٥٣).

بشري يُبذَل لغرض نافع يعدّ عملاً اقتصادياً؛ فقد يبذل الإنسان جهداً لانقاذ غريق من البحر، وهو غرض نافع، ومع ذلك لا يعدّ عملاً اقتصادياً لأنه ليس لغرض التداول والكسب[1].

وأما المفهوم الشرعي للعمل: فلا يقتصر على الاحتراف أو الامتهان أو الاتجار أو الاستصناع، وإنما يتسع حتى يشمل كلَّ عمل أو منفعة يؤديها الإنسان مقابل عوض معلوم، سواء كان عملاً يدوياً أو ذهنياً أو إدارياً أو فنياً، وسواء كان لشخص أو هيئة معينة أو للدولة، فالولاية الخاصة والعامة عمل[2].

خلاصة القول إذن أنَّ العمل في المفهوم الشرعي هو كلّ فعل مشروع يبذله صاحبه في مقابل أجرة، سواء كان هذا العمل بدنياً مادياً كالحرف اليدوية، أم فكرياً معنوياً كالولاية أو الإمارة أو تولي وظيفة القضاء وسائر الوظائف.

فكلّ جهد أو عمل نافعٍ مشروع من أدنى الأعمال شأناً إلى أعظمها رتبةً (كرياسة الدولة) تعتبر داخلة كلها تحت عنوان [العمل] مع مراعاة التفاوت بينها في النوع والمقدرة المؤهلة لها[3].

---

(1) صادق السعيد " العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة "، (ص١١).

(2) أحمد محمد العسال، فتحي أحمد عبدالكريم، " النظام الاقتصادي في الإسلام " الطبعة الثانية، مكتبة وهبة-القاهرة، ١٣٩٧ه-١٩٧٧م، (ص١٣٤).

(3) نجد أنَّ الألفاظ الدالة على العمل والحرفة استعملت في لغة الشارع للدلالة على الولايات والمناصب العليا في الدولة؛ فقد ورد في البخاري تحت عنوان (باب كسب الرجل وعمله بيده) عن عائشة –رضي الله عنها- أنه لما استخلف أبوبكر الصديق رضي الله عنه قال:إنَّ حرفتي لم تكن تعجز عن مؤونة أهلي، وشغلت بأمر المسلمين، فسيأكل آل أبي بكر من هذا المال، واحترف للمسلمين فيه ". فاستعمل لفظ احترف من الحرفة وهي الصنعة. ينظر صحيح البخاري، كتاب البيوع، دار ابن كثير –بيروت، الطبعة الثالثة، ١٤٠٧ه-١٩٨٧م، تحقيق مصطفى ديب البغا، (٢/٧٢٩).

أمّا مفهوم العمل في لغة القانون فيقصد به: "المجهود الجسماني أو العقلي الذي يتعهد العامل ببذله مقابل الأجر"؛ فكلُّ عملٍ يعتبر صالحاً للالتزام في عقد العمل، ويشمل ذلك الأعمال الزراعية والصناعية والتجارية والمدنية، كما يشمل جميع أنواع المجهودات البشرية كالرقابة والحراسة، والأعمال الشاقة وغير الشاقة، بل يشمل العروض التي يظهر فيها الأشخاص للدعاية والإعلان، كما يشمل وقوف الشخص أمام الرسام ليرسم له لوحة فنية(4).

وهذا المفهوم يقرب إلى حدٍّ ما من المفهوم الشرعي الذي سقناه آنفاً، غير أنه ليس محدداً تحديداً قانونياً واضحاً؛ ذلك أنّ العمل في لغة معظم فقهاء القانون لا يراد به مجرّدَ جهد يبذله الشخص في مقابل أجر، وإنما هو جهدٌ أو عملٌ مأجورٌ تبعيٌّ يكون العامل بمقتضاه في أثناء تنفيذه خاضعاً لإدارة ربّ العمل أو إشرافه، ومن ثمَّ فقد قصرت قوانين العمل سريانها غالباً على الجهد الفكري والبدني اللذين يبذلهما الإنسان لصالح الغير، وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل عوض معين، لأنَّ فكرة التبعية عندهم هي التي تحدد نطاق تطبيقه(1).

أمّا بالنسبة للوضع القانوني في بلدنا الأردن فلم يرد تعريف للعمل في القانون المدني الأردني، ولكن قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م، قد أورد في مادته الثانية تعريفاً للعمل على الوجه الآتي: " كلُّ جهد فكري أو جسماني يبذله

---

(4) علي العريف: "شرح تشريع العمل"، الطبعة الثانية المنقحة – ١٩٥٥م، مطبعة مخيمر – مصر، (ص١٤٦).

(1) عرَّف بعض فقهاء القانون [قانون العمل] بأنه: " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العمل التابع "، فينصرف خطاب القانون إذن إلى العمل التابع ولا ينصرف إلى غيره من الأعمال. محمود جمال الدين زكي،" قانون العمل الكويتي "، دار النشر وتاريخه غير مذكورين، (ص١١).

العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي[2] أو مؤقت[3] أو موسمي[4] "[5].

ويتبين من هذا التعريف أنه لم يحدد كون المعرَّف [وهو العمل] عملاً تبعياً خاصاً أم مستقلاًّ عامّاً، إلاّ أنَّ قانون العمل حرص على إيضاح هذا المعنى وتبيينه في نفس المادة حين عرَّف العامل بأنه: " كلُّ شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ".

ويؤخذ من هذا النص أنَّ العمل الذي يقوم به الشخص الطبيعي ذكراً أو أنثى يجب لكي يخضع لقانون العمل أنْ يتوافر فيه شرطان أساسيان هما:

- أنْ يكون العمل مبذولاً في مقابل عوض يحصل عليه العامل.
- أنْ يكون العامل خاضعاً في تنفيذ عمله لإدارة ربِّ العمل وإشرافه، ويُعبَّر عن ذلك بوجوب توافر رابطة التبعية بين شخص القائم بالعمل (العامل)، وشخص مَنْ يتم العمل لحسابه (ربّ العمل).

وعلى ذلك؛ فالعمل الذي يقوم به الشخص لحسابه الخاص، أو الذي يستقلُّ في أدائه بعيداً عن رقابة أحدٍ وإشرافه، لا يخضع لقانون العمل، فالقانون لا يحكم

---

(2) العمل العرضي هو: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة، ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر.

(3) العمل المؤقت هو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة.

(4) العمل الموسمي هو: العمل في مواسم محدودة من كل سنة، ولا تزيد مدته على ستة أشهر.

(5) قانون العمل الأردني [وتعديلاته] رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م، المنشور في الجريدة الرسمية عدد ١١٧٣ رقم ٤١١٣، تاريخ ١٦/٤/١٩٩٦م.

سوى العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به الشخص لحساب غيره، وتحت سلطته (إدارته وإشرافه)[٦] .

ثم لا فائدة من وصف العمل بكونه دائماً أو عرضياً أو مؤقتاً أو موسمياً؛ إذ لابدّ أن يتصف كلُّ عمل بإحدى هذه الصفات الزمنية، فلو لم تذكر في التعريف لكان مطلقاً، يعني شاملاً لجميع الأعمال الدائمة أو المؤقتة على حدٍّ سواء.

وأيضاً شمل هذا التعريف حسب ظاهره كلَّ جهد بشري مبذول لقاء أجر، سواء كان هذا الجهد مشروعاً أو غير مشروع، مع أنَّ العمل لا قيمة لإيراد العقد عليه إذا لم يكن معتبراً شرعاً، فالعقد الذي يكون موضوعه عملاً محرماً أو غير مشروع يُعدُّ عقداً باطلاً لا ينتج أي أثر؛ لانعدام محلِّه شرعاً.

المطلب الثاني: تعريف عقد العمل باعتباره لقباً على عقد مخصوص

يهمنا بعد هذه التوطئة في تعريف كلِّ جزء من أجزاء المركب الإضافي لمصطلح عقد العمل على حدة، أنْ نعرج بإشارة تاريخية سريعة على أصل نشأته، ثم نشرع بعدها في إيضاح التعريف أو المعنى الدقيق لهذا المركب باعتباره لقباً على عقد معيَّن طبقاً للوجهتين: الفقهية والقانونية، على أنْ أتبع ذلك بوضع مقترحٍ لتعريف عقد العمل أقيمه على أساس النتائج التي تسفر عنها مناقشة التعريف لدى أصحاب الوجهتين السالف ذكرهما.

[٦] أحمد عبد الكريم أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، مكتبة دار الثقافة-عمّان، ٢٠٠٢م، (ص٦).

الفرع الأول: لمحة تاريخية عن نشأة هذا المصطلح

اصطلاح "عقد العمل" اصطلاحٌ حديث النشأة في لغة القانون، لم يظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر الميلادي، ظهر أولاً في بلجيكا ثم في سويسرا وبعدهما في فرنسا، وأخذت التسمية في الانتشار، ونالت حظها من الاعتبار في تشريعات الدول المختلفة، واستعملها المشرع الأردني في التقنين المدني، وقانون العمل[1].

وكان التقليد جارياً في القانون الروماني على تسمية العقد الذي يعمل بمقتضاه شخص في خدمة شخص آخر، وتحت إدارته وإشرافه، باسم عقد "إجارة الأشخاص" تشبيهاً له بعقد "إجارة الأشياء"؛ باعتبار أنّ العامل الحرَّ إنما يؤجر قوة عمله كما يؤجر السيد قوة عبده؛ حيث كان العبد يُعَدُّ محسوباً في عِداد الأشياء لا في مقام الأشخاص[2].

فالقانون الروماني ينظر إلى عقد الإيجار بحسب موضوعه من وجهين: الأول باعتباره عقداً موضوعه الانتفاع بالشيء، وسمّى الإيجار في هذه الحالة "إيجار الأشياء". والثاني باعتبار أنه عقد موضوعه الانتفاع بعمل الإنسان الحرّ، وسمَّاه عقد "إيجار الأشخاص"، وهم وإن فرَّقوا بين الوجهين إلا أنهم اعتبروا العقد واحداً في الحالتين من حيث طبيعته، فشبهوا عمل الإنسان بالمتاع من حيث إمكان الانتفاع به، ونحا التقنين المدني الفرنسي هذا المنحى؛ فعقد باباً للايجار قسَّم فيه العقد إلى قسمين "ايجار الأشياء، وايجار الأشخاص"، وأيّد أنصار المذهب الفردي

---

(1) محمود جمال الدين زكي، " قانون العمل الكويتي "،(ص٥٩).
(2) حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف-الإسكندرية، ١٩٧٩م، (ص٢٨).

هذه الوجهة من النظر؛ لأنهم اعتبروا عمل الإنسان سلعة تباع وتؤجَّر، ويتغيّر سعرها تبعاً لقانون العرض والطلب، فكما يقع الإيجار على منفعة الشيء، كذلك يقع على عمل الإنسان، وكلَّما كثرت الأيدي العاملة قلّ أجر العامل.

غير أنّ تشبيه العمل بالسلعة انتقده أنصار المذهب الاشتراكي؛ لأنهم تحرَّجوا من أن يجري قانون العرض والطلب على ذوي الأيدي العاملة فيضيق من أرزاقهم تبعاً للمزاحمة وكثرة العدد، فنادوا بأنّ عمل الإنسان ليس بسلعة أو بضاعة قابلة للتأجير كما يؤجَّر الشيء المادي، لأنّ في التشبيه حطًّاً من كرامته واحتقاراً لآدميته، واستتبع هذا التغيير في الفكرة الاقتصادية تعديلاً في الفكرة القانونية، فلم تر القوانين الحديثة ما رآه القانون الروماني وتبيعه الفرنسي، وفرقت بين عقد الإيجار وعقد الاستخدام والعمل، فقصرت الأول على إيجار الأشياء، وجعلت الثاني خاصاً بعمل الإنسان إما في ذاته أو باعتبار نتيجته، فأصبح عقد الإيجار إذا اطلق لا ينصرف إلا إلى إيجار الأشياء. وعلى هذا النهج سار التقنين المدني في كثير من البلاد العربية والإسلامية؛ إذ نَظَّم عقد الإيجار في الباب الخاص بالعقود الواردة على الانتفاع بالشيء، ونظَّم عقدي المقاولة والعمل في الباب الخاص بالعقود الواردة على العمل[1].

أمّا الفقه الإسلامي فقد لاحظ في تبويب كلّ قسم ضم الشيء إلى مثله، وإرداف الموضوع بمجانسه، وإلحاق الفروع بأصولها؛ لأنّ ذلك أجمع للمسائل والأحكام، وأدعى إلى استيعابها، وأبعد عن التكرار.

---

(1) عبدالرزاق أحمد السنهوري، " عقد الإيجار "، المجمع العلمي العربي الإسلامي، منشورات محمد الداية-بيروت، (ص٢).

فلم تقتصر الإجارة فيه على تأجير الأشياء، وإنما ضمَّ إليها إجارة الإنسان، وإجارة الحيوان، وفرَّق بين نوعين من الإجارة: الإجارة الواردة على منافع الأشياء؛ كإجارة الأملاك العقارية، والأموال التجارية وغيرها. والإجارة الواردة على عمل الإنسان، وأطلق عليها اسم "إجارة الأشخاص أو إجارة الحرّ أو الآدمي"؛ وقصد بذلك منافعه أصالةً لا أنَّ الإنسان هو السلعة التي تُستأجر، فإنّ الآدمي في أصل خلقته ليس بمال متقوَّم، بل المال مخلوق لمنفعته ومصالحه المطلقة شرعاً[2]، وبين كونه مالاً يجري فيه البذل والمنع، وبين كونه مالكاً للمال منافاة، وإلى هذا أشار الله تعالى في قوله: ﴿ **هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُم مَّا فِي الأَرْضِ جَمِيعاً** ﴾[3].

وإذا لم يكن الإنسان مالاً لا يكون محلاًّ لعقد الإجارة إلا باعتبار منافعه، ومنافع الآدمي ليست عين الآدمي؛ لأنَّ المنافع لا تتولّد من العين، وإنما هي أعراضٌ تحدث في العين شيئاً فشيئاً على حسب حدوث الزمن، ولذا كانت غير الآدمي، وصحّ

(2) يعرّف بعض الحنفية المال بأنه: " اسم لغير الآدمي، خُلِقَ لمنفعته المطلقة شرعاً ". كمال الدين محمد بن عبد الواحد السيواسي المعروف بابن الهمام، "فتح القدير شرح الهداية"، دار الفكر- بيروت، (٧/١٢٠).

(3) سورة البقرة: آية ٢٩.

أخذ العوض عليها، واعتبرت أموالاً متقومة، فإجارة الآدمي إذن ليست مقصودة لذاته وعينه، بل لمنافعه[٤]. [5]

ويفرّق الفقه الإسلامي في عقد "إجارة الأشخاص" بين الذين يضعون منافعهم في خدمة شخص واحد أو عدة أشخاص مدة معينة (وهو ما اصطلح الفقهاء على تسميته بعقد الأجير الخاص ويقابله عقد العمل في الاصطلاح الحديث)، وبين الأشخاص الذين يعرضون خدماتهم على الجمهور (وهو ما يعرف عند الفقهاء بعقد الأجير المشترك)، فالخياط والنجار والحداد والطبيب والمهندس والموظف كلٌّ هؤلاء أجراء، ويعتبر مَنْ يطلب منهم العمل مستأجراً، والعلاقة بينهما ينتظمها عقد الإجارة، حتى إنَّ بعض الفقهاء المسلمين ومنهم ابن تيمية اعتبروا العلاقة بين الوالي وأفراد رعيته سواء كانت ولايته عامة كرئيس الدولة، أو خاصة كحاكم

---

[٤] شمس الأئمة أبوبكر محمد بن أحمد بن أبي سهل السرخسي، " المبسوط "، دار المعرفة – بيروت، (١٥/١٢٦).

(5) المفارقة بين إجارة الحرّ منافعه وبين إجارة السيّد منافع عبده ظاهرة؛ لأنَّ العبد لا يوجد منه تصرف أصلاً في عقد الإجارة لا أصالةً ولا نيابةً، بل هو محل التصرف والتملّك؛ لأنَّ الرقَّ كما ينافي ملكية العبد للمال، ينافي أيضاً ملكيته لمنافع بدنه، ويجعله ضعيفاً وعاجزاً عن تأجيرها، لأنها تبعٌ للبدن، والبدن ملك لسيده، وملك الأصل علةٌ لملك التبع، فكانت منافعه ملكاً لسيده أيضاً تبعاً للبدن، فلا يقال بعد هذا: إنَّ في الاصطلاح والتسمية القديمة ما يوجب شبهاً يلحق الحرَّ بالعبد؛ وذلك لبُعد الشبه بينهما كما أسلفنا، وانحطاط رتبة المملوك عن المالك. علاء الدين عبدالعزيز بن أحمد البخاري، "كشف الأسرار شرح أصول البزدوي "، دار الكتاب الإسلامي – القاهرة، (٤/٣٠٠).

منطقة، علاقة إجارة و(وكالة ونيابة)[1]، ممّا يعني أيضاً أنَّ الإسلام يعتبر العمل مهما يكن نوعه ذا طبيعة حقوقية واحدة لا تختلف باختلاف قوة القائم به وضعفه، فأيُّ احتقارٍ يكون في تسمية العامل بالأجير بعد تعادل إطلاقها على الحاكم ومَنْ يحكمه سوية؟ بل أين ما قالوه في هذه التسمية من انحطاطٍ عن رتبة الآدمي وقيمته إذا كان القرآن قد استعملها وأطلقها على نبيٍ من أكرم الخلق على الله والناس، وذلك قوله تعالى في سورة القصص: ﴿ **قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ** ﴾[2]؟!

ثم إنَّ مصطلح "عقد العمل" لم يسلم بدوره من النقد؛ إذ اعترض عليه بعدم الدقة والوضوح في الدلالة على موضوعه؛ لأنَّ العمل يمكن أن يكون محلاًّ لعدة عقود مختلفة كعقد المقاولة أو الوكالة أو الاستصناع أو المزارعة وغيرها، وعقد العمل مقابل بعقد الأجير الخاص بالمعنى الدقيق كما تقدم، وعقده وارد على منفعته مدة معينة لا على عمله، ولذلك فهو يستحق أجره بتسليم منافعه في المدة حتى وإن لم يعمل[3].

---

[1] ذكر ابن تيمية في كتابه [السياسة الشرعية]: أنَّ أبا مسلم الخولاني دخل على معاوية، فقال: السلام عليك أيها الأجير ! فقال مَنْ حوله: قل أيها الأمير. فأعاد ثانية ثم ثالثة: أيها الأجير. ثم قال: إنما أنت أجير استأجرك ربُّ هذه الغنم، فإن أنت داويت مرضاها، ورددت أولاها على أخراها، وفّاك سيدك أجرك. وإن أنت لم تفعل عاقبك سيدك. فاستعمل لفظ (الأجير) لأمير المؤمنين الذي يمثل أعلى سلطة في جهاز الدولة الإسلامية، وأقرَّه معاوية وقال: "دعوا أبا مسلم ! فإنه أعلم بما يقول ". وأيضاً استنبط ابن تيمية شروط الحكم من قوله تعالى: "إنَّ خير من استأجرت القويُّ الأمين". أحمد بن عبدالحليم ابن تيمية، " السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية "، مكتبة ابن تيمية، (ص٢٢).

[2] سورة القصص: آية ٢٦.

[3] علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص١٤٧).

وإذا كان لا مناص من لفظ جديد فخير لنا أن نختار ما يطابق المعنى المراد، من أن نضع مصطلحات لا تدلّ على معانيها، فإنَّ ذلك أقرب للفهم، وأبقى في الذاكرة، ولكنه مع ذلك مصطلحٌ ذاع صيته، وانتشر استعماله في بلادنا العربية وقوانينها، وصار مقصوده مفهوماً لدى عامة الناس، والألفاظ لا مشاحة فيها إذا لم تتضمّن مفسدة، وقد جاء في المثل "ربّ خطأ مشهور خير من صحيح مهجور"، وليست قيمة الشيء في تسميته ولكن في حقيقته ومسمّاه ومضمونه، والأسماء والألفاظ لا تغيّر من واقع الحقيقة شيئاً، والعبرة في باب العقود للحقيقة والمعنى لا للفظ والمبنى، وما المصطلح إلا وسيلة إرشادية إلى إيضاح المقصود وتحديد المفهوم، ولو أوجب تبديل أسماء العقود تبديل أحكامها وحقائقها لاختلَّ نظام المعاملات أيَّما اختلال.

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل باعتباره لقباً على عقد معيَّن من وجهة النظر الفقهية والقانونية

(أولاً) التعريف الفقهي لعقد العمل:

تقدَّم أنَّ مصطلح [عقد العمل] تعبيرٌ وافدٌ إلينا من فقهاء القانون في الغرب، أمَّا فقهاؤنا فقد درجوا في مؤلفاتهم الفقهية على استعمال عبارة [الأجير الخاص] أو [الأجير الواحد] أو [الأجير المنفرد]، وقد انتهوا في تحديد المقصود به إلى مفهوم موحَّد في الجملة، كما يظهر فيما يأتي:

عرفه فقهاء الحنفية بأنه: " مَنْ يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص "[١].

فوائد القيود الواردة في التعريف:

قوله: (لواحد) أي لمعيَّن واحد أو أكثر[٢]، قال القهستاني: " لو استأجر رجلان أو ثلاثة رجلاً لرعي غنم لهما، أو لهم خاصة، كان أجيراً خاصاً، فخرج بذلك مَنْ له أن يعمل لغير مستأجره؛ كالأجير المشترك الذي ليس بمقيَّد أن يعمل لمستأجره فقط.

قوله: (عملاً مؤقتاً)؛ قيدٌ جيء به لإخراج مَنْ يعمل لمعيَّن من غير توقيت؛ كالخياط إذا عمل لشخص واحد ولم يذكر مدة.

قوله: (بالتخصيص)؛ قيدٌ خرج به مَنْ يعمل لشخص واحد عملاً مؤقتاً من غير أن يشرط عليه المستأجر عدم العمل لغيره.

ولا يلزم النص على التخصيص لاعتبار الأجير خاصاً، بل عدم ذكر التعميم كاف في ذلك، وعلى ذلك فالقصد من التخصيص الوارد في التعريف عدم ذكر التعميم؛ وذلك بأنْ لا يُصرَّح عند استئجاره بالسماح له أنْ يشتغل لغيره في نفس الوقت، لأنه بذلك يصير أجيراً مشتركاً، حتى ولو كان عقده مقروناً بالوقت، ولا يكون أجيراً خاصاً؛ لأنَّ الأجير الخاص ليس له أنْ يلتزم عملاً لغير مستأجره في

---

[١] القاضي محمد بن فراموز الشهير بمنلاخسرو، " درر الحكام في شرح غرر الأحكام "، دار إحياء الكتب العربية، (٢/٢٣٦).

[٢] يذهب بعض الحنفية إلى أنَّ الأجير الخاص الذي استأجره واحد يقال له: (أجير وَحْد)، ولا يقال ذلك لَمن استأجره اثنان أو أكثر. فكلّ (أجير وَحْد) أجيرٌ خاص، وليس كلّ أجير خاص أجيراً وَحْداً. محمد أمين بن عمر المشهور بابن عابدين، " رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار "، دار الكتب العلمية-بيروت، (٦/٦٩).

المدة التي استؤجر فيها؛ إذ منافعه في تلك المدة لمستأجره، فلا يمكنه تمليكها في عين الوقت لغيره [1].

والقيد بالتخصيص يُغني عنه قيد التأقيت الذي قبله؛ لأنَّ مَن كان عقده مقدَّراً بمدة امتنع عليه أن يؤجر نفسه أو أن يعمل لغير مستأجره قبل انقضاء المدة التي استؤجر فيها، وإلا كان متعدياً بتصرفه في ملك غيره دون إذنه؛ وذلك لأنَّ الانتفاع بعمل الأجير في تلك المدة من حق المستأجر، ولا يجوز تمليك المنافع العائدة إليه لغيره.

يقول علاء الدين الإسبيجابي في شرح الكافي: " الأصل أنَّ كلّ مَنْ ينتهي عمله بانتهاء مدة معلومة فهو أجير وَحْد، وكلّ مَنْ لا ينتهي عمله بانتهاء مدة مقدَّرة فهو أجير مشترك؛ لأنه إذا انتهى عمله بمدة تعذَّرَ عليه أن يؤاجر نفسه في تلك المدة من غيره "[2]. وهذا هو معنى الاختصاص أو التخصيص الذي يذكرونه كقيد في التعريف أحياناً.

---

[1] ابن عابدين، " رد المحتار على الدر المختار "، (٦/٦٩).

[2] فخر الدين عثمان بن علي الزيلعي، " تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق "، دار الكتاب الإسلامي، (٥/١٣٤).

يؤيد ذلك أيضاً ما ذكره الحنفية من تعريفات أخرى للأجير الخاص لم يضعوا فيها قيد التخصيص؛ لأنَّ قيد التأقيت يفيده ويدلّ عليه[3] .

وعرفه فقهاء المالكية بأنه: الذي يَنْصِبُ نفسه للعمل لشخص معيَّن، أو مجموعة خاصة من الناس"[4] .

وقال ابن رشد: " الخاص هو الذي لم ينتصب للناس "[5] .

وعرّفه فقهاء الشافعية بأنه: " مَنْ أجَّر نفسه أي عينه، مدة معينة لعمل "[6] .

---

[3] عرَّف القدوري الأجير الخاص بقوله: " هو الذي يستحق الأجرة بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل ". أبوبكر بن علي محمد الحدادي العبادي، " الجوهرة النيرة "، المطبعة الخيرية، (١/٢٦٥). وعرفه البرني: " هو مَنْ استأجره رجلٌ ليعمل عنده مدة معلومة؛ كمَنْ استأجر رجلاً شهراً لخدمة أو لرعي الغنم مثلاً ". محمد عاشق إلهي البرني، " التسهيل الضروري لمسائل القدوري "، مكتبة الشيخ-كراتشي، ١٤١٢ه، (١/٢٦٢). وقال أبوالحسن الكرخي في مختصره: " الأجير الخاص: مَنْ استحق الأجر بالوقت دون العمل؛ وذلك كرجل استأجر رجلاً شهراً بخمسة دراهم، أو كلّ شهر بخمسة دراهم، أو ليقصِّرَ معه، أو ليخيط معه، أو ليعمل عملاً من الأعمال سمَّاه كلّ شهر بكذا، أو كلّ يوم بكذا، أو كلّ سنة بكذا أو كذا ". وإنما سمّي خاصاً؛ لأنَّ المستأجر يختص بمنفعته وعمله له دون غيره، لأنه لا يصح أن يعمل لغيره في المدة. الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٤).

[4] الخرشي، " حاشية الخرشي على مختصر خليل "، (٧/٢٨).

[5] أبوالوليد محمد بن أحمد بن رشد القرطبي، " بداية المجتهد "، دار الفكر-بيروت، (٧/٤٨١).

[6] شمس الدين محمد بن أحمد الرملي الشهير بالشافعي الصغير، " نهاية المحتاج إلى شرح ألفاظ المنهاج "، دار الفكر-بيروت، (٥/٣١١).

وقال الرافعي: " المنفرد هو الذي يمكنه أجْر نفسه مدة مقدَّرة لعمل، فلا يمكنه تقبّل مثل ذلك العمل لغيره في تلك المدة "[١] .[٢]

وعرّفه الحنابلة بأنه: " مَنْ قُدِّرَ نفعه بالزمن "؛ لاختصاص المستأجر بمنفعته في مدة الإجارة، لا يشاركه فيها غيره[٣] .

وقال المرداوي: " الصحيح من المذهب أنَّ الأجير الخاص هو الذي يؤجر نفسه مدة معلومة، يستحق المستأجر نفعه في جميعها "[٤] .

وهذه التعريفات متقاربة في معناها، وإنْ اختلفت في ألفاظها؛ فبعض الفقهاء يزيد قيوداً في التعريف لايرى الآخرون حاجة لذكرها، حتى لدى أصحاب المذهب الواحد –كما تقدم آنفاً في تعريفات المذهب الحنفي–، فبعض الفقهاء يذكر قيد التأقيت (المدة الزمنية المعينة) بدلاً من كلمة التخصيص لإفادته في إيضاح

---

[١] أبوالقاسم عبدالكريم بن محمد الرافعي، " العزيز شرح الوجيز المعروف بالشرح الكبير "، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمي-بيروت، ١٤١٧هـ-١٩٩٧م، (٦/١٤٧).

[٢] ذكر الماوردي وجهاً آخر في معنى الأجير المنفرد أو الخاص فقال: " المنفرد هو الذي يكون عمله في يد مستأجره؛ كرجل دعا صانعاً إلى منزله ليصوغ له حلياً، أو ليخيط له ثوباً، أو ليخبز له خبزاً، أو ليبيطر له فرساً، أو ليختن له عبداً، فينفرد الأجير بعمله في منزل المستاجر، فهذا أجير منفرد، سواءُ حضر المستأجر عمله أو لم يحضر، وهكذا لو حمل المستاجر ثوبه إلى دكان الأجير ليخيطه، أو حمل إليه حليّه ليصوغه، وهو حاضر ويده على ماله، فهذا أجير منفرد... فأمّا الأجير الذي يكون عمله في يد نفسه منفرداً لمستأجر واحد لا يشركه بغيره؛ كصانع أو خياط يعمل في دكانه لرجل واحد ولا يعمل لغيره، ومستأجره غائب عن عمله، فقد اختلف أصحابنا هل يكون حكمه حكم الأجير المنفرد أو حكم الأجير المشترك؟ فحكي عن أبي اسحاق المروزي وهو مذهب البصريين أنه في حكم الأجير المنفرد؛ لاختصاصه بمستأجر واحد. وقال أبوعلي بن أبي هريرة وهو مذهب البغداديين: إنه في حكم الأجير المشترك؛ لاختصاصه باليد والتصرف دون المستاجر. أبوالحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي، " الحاوي الكبير "، تحقيق: علي معوض وعادل عبدالموجود، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية- بيروت، ١٤١٤هـ-١٩٩٤م، (٧/٤٢٥).

[٣] منصور بن يونس البهوتي، " كشاف القناع عن متن الإقناع "، دار الكتب العلمية – بيروت، (٥/٤).

[٤] المرداوي، " الإنصاف "، (٦/٧٠).

المقصود من التعريف كأكثر تعريفات فقهاء الحنفية والشافعية والحنابلة، وبعضهم -كفقهاء الحنفية- يزيد إلى قيد التأقيت عبارة "بالتخصيص" لزيادة التعريف إيضاحاً، وبعضهم -كفقهاء المالكية- اعتمد في تعريفه على قيد التخصيص باعتباره حداً فاصلاً يميز الأجير الخاص عن الأجير المشترك.

والذي يراه الباحث أنَّ هذه التعريفات جميعها مؤداها واحد؛ وهو أنَّ الإجارة إذا وردت على عين الإنسان، وقرنت بالتأقيت، فإنَّ لربّ العمل (المستأجر) أن يُلزمه الاشتغال بما استحقه عليه، وإذا كان المستأجر يملك هذا بموجب العقد بينهما، فإنَّ معنى هذا أنه يستحق على الأجير توفية منافع عينه، ويجب أن لا يصحَّ من أحد استئجاره، ولا يحقّ له أن يتقبَّل مدة العقد عملاً لغيره؛ لأنَّ منفعة عينه مستحقة مستغرقة فترة العقد لصالح ربّ العمل وحده.

فإن عمل لغيره فيها، نقص من أجرته بنسبة ما يقابل عمله لغيره، وهو يستحق الأجرة في المدة المحددة ولو لم يعمل، إذا كان حاضراً للعمل وقادراً عليه، فإن لم يكن قادراً عليه لمرض أو حال دون قيامه به مانع، فلا أجرة له[1].

ولهذا يشترط بيان المدة التي يعمل فيها بياناً تاماً نافياً للجهالة، كما يشترط بيان جنس العمل لا مقداره؛ لأنه متى تقدَّرت المدة لم يجز تقدير العمل؛ لأنَّ الجمع بينهما يزيد المعقود عليه جهالة -كما سيأتي تفصيله في موضعه-[2].

(ثانياً) التعريف القانوني لعقد العمل:

---

[1] ابن عابدين، " رد المحتار على الدر المختار "، (٦/٦٩). المرداوي، " الإنصاف "، (٦/٧١).

[2] علاء الدين أبوبكر بن مسعود بن أحمد الكاساني، " بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع "، دار الكتب العلمية-بيروت، (٤/١٨٥). محمد بن محمود البابرتي، " العناية على الهداية "، دار الفكر – بيروت، (٩/١١١).

تفرَّقت بفقهاء القانون وجهات النظر في تحديد المقصود بعقد العمل، فلم يصدروا عن مذهب واحد، كما لم ينتهوا إلى مفهوم موحَّد مثلما انتهى فقهاؤنا؛ وهذا راجع إلى اختلاف مبنى الترتيب والصياغة بين الفقه الإسلامي والفقه الأجنبي؛ فالفقه الأجنبي الحديث يقوم ترتيبه على أساس التفريق بين عقد الإيجار قاصداً به [إيجار الأشياء]، وبين العقود التي ترد على عمل الإنسان كعقدي المقاولة والعمل، بعد أن كان يجمعهما باب واحد هو [عقد الإيجار]؛ وذلك منه لاعتبارات رآها أكثر ملاءمة للحالة الاجتماعية الحاضرة، وأوفر لكرامة الإنسان.

وعن الفقه الأجنبي –وبالأخص القانون الفرنسي– أخذ المشرع المصري حال إصدار القانون المدني الجديد رقم [٣١] لسنة ١٩٤٨م هذا التقسيم بعناوينه وتسمياته الجديدة، واستتبع إبدال الأسماء القديمة بأسماء جديدة تغييراً في التعريفات المعطاة لها، اقتفى أيضاً فيها أثر المشرع الأجنبي كما سيأتي قريباً.

ونحا القانون المدني الأردني هذا المنحى، وتمشَّى مع القانون المصري في هذه الفكرة الحديثة، وراعى في تبويب العقود المسماة أن يقف عند الموضوع الذي يرد عليه العقد؛ فعقد باباً للعقود الواردة على المنفعة عنوانه [عقود المنفعة] أورد فيه عقد الإجارة[٣]، وعقد باباً آخر لطائفة العقود التي ترد على العمل عنوانه [عقود العمل]، ذكر في الفصل الأول منه عقد المقاولة ودمج فيه الاستصناع مع ما يوجد

---

[٣] إذا نظرنا إلى تعريف الإجارة في القانون المدني الأردني نراه عرفها في المادة (٦٥٨) بأنها: " تمليك المؤجر للمستأجر منفعة مقصودة من الشيء المؤجَّر لمدة معينة لقاء عوض معلوم ". وهذا التعريف لا يجمع أفرادها؛ لأنَّ تقييد المنفعة بكونها منفعة مقصودة من [شيء] يخرج به إجارة الإنسان، فهو مختص بالأشياء فقط، وربما كان هذا بقصد استبعاد فكرة الإيجار عن عقد العمل.

بين هذين العقدين من تباين[٤]، وثنَّى بعقد العمل وأفرد له فصلاً مستقلاً، تماماً كما فعل المشرع المصري في قانونه الجديد، وهكذا فرَّق بينها بعد أن كان يجمعها

---

[٤] عرَّف القانون المدني الأردني عقد المقاولة في المادة [٧٨٠] بأنه: " عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه بأن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر "؛ وقد جاء في المذكرة الإيضاحية الملحقة بالقانون ما يفسّر عملية الدمج هذه حيث قالت: " أصبح مفهوم عقد المقاولة شاملاً بصورة تستتبع الأخذ بهذا الاصطلاح الجديد تقريراً للواقع، وتمشيّاً مع العرف فيما لا يناقض آية قرآنية أو سنة نبوية، مع إخضاع هذا العقد للأحكام الخاصة بالاستصناع والأجير المشترك ". فالقانون في تنظيمه لعقد المقاولة جمع فيه بين عقدين متباينين مفهوماً وحكماً؛ حيث إنَّ عقد الاستصناع هو في حقيقته وطبيعته من قبيل البيع، فهو أحد أنواع البيع وليس من قبيل الإجارة؛ فالمبيع فيه هو العين الموصوفة، وليس عمل الصانع ذاته، ولذلك جاز للصانع أن يقدم للمستصنع شيئاً يكون قد صنعه قبل العقد، وهذا هو الراجح في المذهب الحنفي. يقول محمد حافظ صبري في كتابه [المقارنات والمقابلات]: "الاتفاق مع المهندس والمعمّر على البناء لا يكون إجارة في الشريعة الغراء إلا إذا كانت الآلات والمهمات اللازمة للعمارة –يعني بها المواد اللازمة للبناء – من صاحب العمل، أمّا إذا كانت من المعماري فإنّ الإجارة غير جائزة، وللمعماري أجرته وثمن الآلات والمهمات التي استعملها في العمارة. وقد أكثرنا من البحث في أبواب الاستصناع من كتب الفقه فلم نعثر على قول يجيز عقود المقاولة على البناء والعمل بأدوات ومهمات من طرف المعمّر أو المهندس كما يجيز ذلك القانون الفرنساوي والقانون المدني المصري ". إلا أنني عثرت على تخريج لها في شرح المجلة للأستاذ محمد المحاسني حيث ألحقها بالاستصناع من باب ضرورة حمل أعمال الناس على الصحة لا على الفساد، ولشيوع التعامل بها في الأبنية والمنشآت على هذا الوجه، حيث يقول: " إذا استأجر المستأجر أجيراً لبناء فرن له مشترطاً في المقاولة أن يكون البناء والأدوات من الأجير، فالإجارة فاسدة، إلا أنَّ أكثر الأبنية في زماننا وعلى الأخص أبنية الحكومة وإنشآتها جارية على هذا الوجه، ولمّا كان حمل أعمال الناس على الصحة أولى من حملها على الفساد، لذلك صار من الضروري قبول كون هذه العقود عقود استصناع؛ لوقوع التعامل بها، أو قبول الإجارة بها". ونصّ على ذلك صراحةً القانون العراقي في الفقرة (٢) من المادة (٨٦٥) تحت الفرع الأول (عقد المقاولة والاستصناع) حيث جاء فيها: " يجوز أن يتعهد المقاول بتقديم العمل والمادة معاً ويكون استصناعاً ".

محمد حافظ صبري، " المقارنات والمقابلات"، طبع بمطبعة هندية بمصر المحمية، الطبعة الأولى، سنة ١٣٢٠ه-١٩٠٢م، (ص٤٥١). محمد سعيد المحاسني، "شرح مجلة الأحكام العدلية" مطبعة الترقي بدمشق، سنة ١٣٤٦ه - ١٩٢٧م، (ص٤٦١). مصطفى أحمد الزرقا، " عقد الاستصناع ومدى أهميته في الاستثمارات الإسلامية المعاصرة"، البنك الإسلامي للتنمية /المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، ١٤٢٠ه، (ص٢٠). المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، (٢/٥٨٢).

في الفقه الإِسلامي بابٌ واحد هو باب الإِجارة[1] .

ولئن روعي في تقسيمه أن يكون تبويبه للعقود المسماة منطقياً بحسب موضوعها، فإِنَّ إدراج عقد العمل ضمنها لا يتمشَّى مع الترتيب الموضوعي الذي راعاه في تنظيمها؛ وذلك لأنَّ موضوع عقد العمل هو تمليك منفعة العامل تمليكاً مؤقتاً بعوض، والمعاوضة فيه إنما هي بين الأجر والمنفعة لا بين الأجر والعمل، وليس تسليم العامل نفسه لربّ العمل مدة العقد إلا وسيلة ضرورية لاستيفاء منفعته، فمورد العقد منفعة العامل لا نفس عمله؛ لأنَّ ذكر الوقت يوجب كون المنفعة معقوداً عليها كما سيأتي بيانه بالتفصيل عند دراسة عنصر الزمن باعتباره معياراً للعقد موضوع البحث، وأمّا موضوعه فهو تمليكها بعوض، إذ الملك لا يختص بالأموال بل يشمل المنافع أيضاً، وإذا تعلَّق الملك بالأموال سمّي ملكاً تامّاً، وإذا تعلَّق بالمنافع سمّي ملكاً ناقصاً[2] .

---

[1] ينصّ القانون المدني الأردني في المادة الأخيرة من مواده الناظمة لعقد العمل رقم [٨٣٢] فقرة [١] على أنَّ عقد العمل هو في جوهره وحقيقته جزء من عقد الإجارة حسب عرف الفقهاء، وليس عقداً مستقلاً بذاته، ولذلك فإنه يخضع لحكم الإجارة فيما عدا الأحكام المبينة في هذا القانون، حيث جاء فيها: " تسري أحكام الإيجار على عقد العمل في كلّ ما لم يرد عليه نصّ خاص ".

[2] أحمد أبو الفتح، " المعاملات في الشريعة الإسلامية والقوانين المصرية "، الطبعة الأولى، مطبعة البوسفور بشارع عبدالعزيز بمصر، ١٣٣٤هـ-١٩١٤م، (ص٣٤).

كما وضع القانون المدني الأردني تعريفاً لعقد العمل شبيهاً بالتعريف المصري[1]، حيث عرَّفه في المادة [١ / ٨٠٥] بأنه: " عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر " .

كما أوردت المادة (٢) من قانون العمل الأردني تعريفاً لعقد العمل على الوجه الآتي: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أنْ يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة، أو لعمل معين أو غير معين " .

وهذان التعريفان وإنْ اختلفا في ألفاظهما، إلا أنهما يفيدان معنى واحداً، وهو أنَّ عقد العمل اتفاق يقصد به أنْ يقوم شخص بأداء عمل لحساب شخص آخر، وتحت إدارته أو إشرافه نظير أجر.

ويؤخذ على تعريف قانون العمل أنه ضمَّ إليه قيوداً تجعله يلتبس بغيره من العقود نحو عقد المقاولة الذي يمكن أنْ يرد على عمل معين ولمدة غير معينة؛ لأنَّ الغرض منه الحصول على نتيجة مقصودة بالعقد وليس مجرد العمل، بينما عقد العمل يرد على زمن محدد بحيث يستحق العامل أجره سواء تحققت النتيجة أم لم تتحقق.

ويتضح من التعريفين المتقدمين أنَّ لعقد العمل ثلاثة عناصر رئيسية هي: العمل؛ وهو محل التزام العامل وسبب التزام ربّ العمل، والأجر؛ وهو محلّ التزام ربّ

---

[1] تعرِّف المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري الجديد عقد العمل بأنه: " الاتفاق الذي بموجبه يتعهد أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة الآخر وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ". فتكون عناصره وفقاً للتعريف ثلاثة: العمل وهو محل التزام العامل، والأجر وهو محل التزام المتعاقد الاخر (ربّ العمل)، والتبعية وهي العلاقة التي ينشئها العقد بين طرفيه.

العمل وسبب التزام العامل، والتبعية؛ وتتمثل في خضوع العامل لإدارة أو إشراف ربّ العمل.

والعطف بحرف [أو] في قوله: "تحت إدارته أو إشرافه[٢] يفسح مجالاً لتوزيع موضوعي التبعية القانونية وهما الإدارة والإشراف على موضعهما وهو الشخص العامل بحسب ما يناسب ربّ العمل.

وقوله: " تحت إدارته أو إشرافه "؛ يراد به اصطلاحاً (التبعية القانونية)؛ ويقصد بها هيمنة ربّ العمل في أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل، فقوامها نوع من السلطة لأحد المتعاقدين على الآخر، يتمثل في حق ربّ العمل في إدارة عمل العامل أو الإشراف على آلية تنفيذه للعمل، والتزام العامل بإطاعته، والامتثال لأوامره وتوجيهاته، كما تظهر في الجزاءات التي يمكن لربّ العمل توقيعها على العامل عند مخالفته للتعليمات المقررة.

وتتفاوت التبعية بتفاوت إمكانيات رب العمل في استعمال سلطته، وتختلف سعة وضيقاً باختلاف وجوه نشاط العامل[١].

---

[٢] إدارة العمل تختلف عن مجرّد الإشراف عليه في أنَّ الإشراف يقتصر على التحقق من تنفيذ شروط التعاقد، واتباع الأصول الفنية، بينما الإدارة تتناول طريقة تنفيذ العمل وتنظيمه. جلال علي العدوي، "أصول نظام العمل السعودي"، معهد الإدارة العامة – السعودية، ١٤٠١هـ-١٩٨١م، (ص٧٩).

[١] وقد أسفرت التطبيقات العملية للعقد عن تعدد أنواعها: فأقواها التبعية الفنية، وأدناها التبعية الإدارية أو التنظيمية. والمقصود بالتبعية الفنية خضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من قِبَل ربّ العمل في جوهر العمل بدقائقه وجزئياته. وأمّا التبعية التنظيمية أو الإدارية فتقتصر على الظروف الخارجية التي يتمّ في ظلها تنفيذ الالتزام؛ كتنظيم ساعات العمل، وتحديد أوقاته، وهذا يُرشِد إلى مدى رسوخها في العقد، وفي أذهان فقهاء القانون، حتى إنهم اعتنوا بتقسيمها وبيان أنواعها، وإفرادهم لها موضوعاً برأسه. أحمد عبد الكريم أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٦٧). حسن كيرة، " أصول قانون العمل"، (ص١٤٩).

فالتبعية إذن قيدٌ معتبرٌ في التعريف القانوني يمثّل عنصراً جوهرياً يرتبط به عقد العمل وجوداً وعدماً، والتخصيص بذكر القيد يميِّزُ العقد عن غيره.

ويؤخذ عليه: أنَّ مجرَّد القيام بالعمل تحت إشراف الطرف الآخر أوإدارته لا يكفي لقيام عقد عمل بينهما؛ وإلا لأصبح من المتعذِّر التفريق بين عقد العمل وعقد المقاولة مثلاً؛ فإنَّ ربّ العمل في المقاولة ليس ممنوعاً من إبداء رأيه وتوجيهاته في شأن العمل المتعاقد عليه، ومراقبة العامل في تنفيذه وفقاً لشروط العقد والأصول الفنية، بل هو في حالات كثيرة يحدد للمقاول تعليمات معينة بشأن ما يضطلع به من مهمّات، وذلك يجعل الحدّ الفاصل بين العقدين باعتبار وجود التبعية وعدمها أمراً بالغ الدقة[٢].

والتعريف القانوني المتقدم لعقد العمل ينتقد أيضاً من وجوه عدة:

أولاً: لا يبيِّن خصائص عقد العمل المميزة له، ومن المقرر علمياً أنَّ التعريف لا يكون صحيحاً إلا إذا كشف الحقيقة وميَّزها بخصائصها تمييزاً تاماً، ولئن كان القانون ذكر التبعية القانونية في عقد العمل كمعيار وعنصر جوهري يناط به وجوده، ويميزه عن غيره من العقود الواردة على العمل، فإنَّ التبعية من الناحية الفقهية الشرعية -كما سيأتي- أثر للعقد ونتيجة يستلزمها وليست هي العقد إيّاه؛ فالذي يميز عقد العمل ليس هو التبعية بمعناها القانوني، وإنما هو اختصاص

---

[٢] حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص١٦٧). وقد تنبهت بعض المحاكم إلى أنَّ معيار التبعية لا يعبّر عن المميّز الحقيقي بين عقد العمل وعقد المقاولة، حيث جاء في حكم لمحكمة النقض المصرية: " إنَّ ما يميّز عقد العمل عن عقد المقاولة استمرار علاقة العامل بصاحب العمل لفترة معينة ". جلال العدوي، " أصول نظام العمل السعودي "، (ص٧٤).

الشخص بمنفعة العامل وقتاً مخصوصاً، وهذه هي حقيقة العقد التي لم يكشف عنها التعريف القانوني.

فالقانون يعرّف عقد العمل بمضمونه ولا يظهر محله وموضوعه؛ فمحل عقد العمل منافع الإنسان، وموضوعه تمليكها مؤقتاً بعوض، وليس من الضروري استيعاب معان في التعريف لا يتوقف عليها فهم حقيقته، وقد يشترطها قانون ويهملها آخر.

ثانياً: إنَّ في هذا التعريف ما يسميه علماء المنطق دوراً؛ وهو أن يؤخذ في التعريف الشيء المراد تعريفه، وهو في التعريف كلمتي (عقد وعمل)؛ حيث يقول: " عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه أنْ يقوم بعمل.. إلخ "، فأخذ في التعريف المعرَّف، فتوقف عندئذ فهم التعريف على سابق معرفة بالمعرَّف المراد تعريفه، في حين أنَّ هذه المعرفة متوقفة على فهم التعريف، وهذا هو الدور الذي يُعدُّ عيباً في التعريف؛ لأنه لا يمكن أنْ يوصِل إلى الكشف عن حقيقة المعرَّف وكنهه، فهو دوران في حلقة مفرغة لا تصل منه إلى شيء[1].

ثم إنَّ الالتزام بالعمل يشمل الالتزام بالعين والالتزام بالدين، أو كلّ ما كان موضوع الالتزام فيه ايجابياً؛ لأنَّ العمل أعمّ منهما موضوعاً.

كما يجعل التعريف البدل بمقابلة العمل؛ وقد قدمنا أنَّ البدل بمقتضى التعاريف الفقهية السابقة مقابلٌ بالمنفعة؛ باعتبارها المعقود عليه في عقد العمل، ولهذا يبقى الأجر مستحقاً للعامل ما دام متمكناً ومستعداً للعمل ولو لم يعمل، ولو كان

[1] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (٣/١٤).

البدل لا يدفع إلا في مقابل العمل لَمَا استحقَّ العامل أجره في المدة التي لم يكلفه ربّ العمل بالعمل فيها[٢] .

ثالثاً: لم يقيّد العقد بكونه لمدة معينة كما فعل في تعريف الإجارة، وهذا قصور في التعريف يجدر تلافيه؛ لأنه إذا كان المعقود عليه في الإجارة هو المنفعة من حيث إنها هي التي تملَّك وتستحق، وكان أيضاً المعقود عليه في عقد العمل هو منافع الشخص ملكاً واستحقاقاً كما تقدم، فلا مناص إذن من الرجوع إلى الوقت لقياس كمّ المعقود عليه واستحضاره، لأنَّ المدة الزمنية –كما سيأتي– هي الضابطة للمعقود عليه، والمعرّفة به، والدالة عليه، فلذلك اشتُرِطَ العلم بها.

إلاَّ أنَّ الفقرة الثانية من المادة (٨٠٥) وإن لم تُسَق مساق التعريف، غير أنها كانت أدلَّ على موضوع العقد، وأكثر إيضاحاً وتبييناً لمفهومه ومميزاته، والتي كان حريّاً بالمشرع عدم تأخيرها أو استبعادها من التعريف.

ونصها ورد على الوجه الآتي: " أمّا إذا كان العامل غير مقيد بأن لا يعمل لغير صاحب العمل أو لم يوقت لعمله وقتاً، فلا ينطبق عليه عقود العمل، ولا يستحق به أجره إلا بالعمل حسب الاتفاق " .

ومفادها؛ أنَّ العامل مَنْ كان مقيَّدا بشرط أن لا يعمل لغير ربِّ العمل؛ لأنه يصير بهذا الشرط أجيراً خاصاً على حدِّ تعبير الفقهاء، فلا يحقّ له بمقتضى هذا الشرط أنْ يصرف منافعه في غير مصلحة مستأجره إلا بإذنه، واقتران الشرط بالعقد تقييداً

[٢] الحدادي العبادي، " الجوهرة النيرة "، (١/٢٦٥).

له جائز؛ لأنه قد تبيَّن أنَّ المعقود عليه في الأجير الخاص (العامل) هو منافعه في المدة، والشرط الذي يبينّ المعقود عليه لا يزيد العقد إلا وكادة.

أو يقال: أنَّ العامل مَنْ كان عقده مقيَّداً بالوقت؛ لأنَّ المعقود عليه في حقه هو منافعه بدلالة ذكر الوقت، ولا تصير منافعه معلومة إلا بذكر المدة، ومنافعه في حكم العين، فإن صارت مستحقة بالعقد للمستأجر (ربّ العمل) لا يتمكن العامل من تمليكها لغيره، إذ يعدّ ذلك تصرّفاً منه في ملك الغير.

فالقانون قصد بإيراده هذين القيدين على عقد العمل تحديد مجال تطبيقه، وقصره على الحالة التي قُيِّدَ بها؛ احترازاً أو تمييزاً له عن عقد المقاولة (الأجير المشترك)؛ لأنَّ إجارة الأجير المشترك على نوعين:

الأول: أنْ لا يقيَّدَ فيها الأجير بعدم العمل لغير المستأجر.

الثاني: أن تُعقد على العمل من غير تحديد مدة لإنجازه[1].

والتخصيص بذكر القيدين يستلزم النفي عمّا عداهما، وهذا هو معنى الاحتراز والتمييز؛ إذ لولاهما لكنا أمام عقد آخر غير عقد العمل.

(ثالثاً) التعريف المقترح لعقد العمل:

لقد تبينّ من خلال ما سبق أنَّ عقد العمل يولِّد بين عاقديه رابطة شرعية اختصاصية تقرِّر لأحد طرفيها سلطة اقتضاء منفعة الآخر واستيفائها مقابل أجر، فهو معاوضة محققة مشتملةٌ على التمليك من الجانبين، فالعامل يملك الأجرة على ربّ العمل، وربّ العمل يملك عليه في مقابلة الأجرة منفعة عينه؛ بأن تكون عينه

---

(1) علي حيدر أفندي، " درر الحكام شرح مجلة الأحكام "، دار الجيل، (١/٤٥١).

متهيئةً وحاضرة لانتفاع ربّ العمل بها في الوجه المطلوب الذي يمكّنه من إقامة مصالحه.

كما تبينّ أن فقهاء المذاهب الإسلامية كانوا أدقّ تحديداً وأكثر انضباطاً في تبيين حقيقته وخصائصه من القوانين الحديثة.

ويمكن ممّا تقدم استخلاص تعريف وجيزٍ لعقد العمل على الوجه الآتي: " المعاوضة على منافع الأشخاص مدة معينة " .

ويُستفاد من هذا التعريف:

أولاً: إنَّ هذا العقد عقد معاوضة يأخذ فيه كلٌّ من المتعاقدين مقابلاً لما أعطاه، فهو معاوضة بالنسبة إلى ربِّ العمل؛ لأنه يتملك المنفعة في مقابل دفع الأجرة، وبالنسبة إلى العامل؛ لأنه يأخذ الأجرة في مقابل التزامه بتسليم منافعه له، وتركه ينتفع بقدر ما يستطيع.

ثانياً: إنَّ التعريف يشتمل على مقومات ثلاثة لعقد العمل، وهي: رضا الشخصين المتعاقدين سواء أكانا كلاهما أو أحدهما شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، والمنفعة، والأجرة.

ثالثاً: إنَّ العقد يجب أنْ يُعقَد لمدة محددة؛ ذلك أنَّ المنفعة التي هي مورد عقد العمل إنما يتحقق العلم بها، ومعرفة كمِّها ببيان مدة العقد.

المبحث الثاني: مشروعية عقد العمل وخصائصه

درج الفقهاء المصنفون في عقود المعاملات أنْ يبحثوا بعد تعريف العقد، وقبل الإفاضة في بيان أحكامه، في مشروعيته، وخصائصه؛ كونهما من المباحث الضرورية لسلامة الدراسة كلها، لأجل هذا نستعرض في هذا المبحث:

- مشروعية عقد العمل.
- خصائص عقد العمل.

المطلب الأول: مشروعية عقد العمل

عقد الإجارة على منافع الأشخاص معاملة صحيحة شرعاً بإجماع العلماء [1]، وفيما يأتي جملة من الأدلة الشرعية الناهضة بمشروعية عقد العمل:

الفرع الأول: الأدلة من القرآن

(**أولاً**) قال الله تعالى: ﴿ **وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضاً سُخْرِيّاً** ﴾[2].

قال السرخسي: " أي بالعمل بأجر "[3].

---

[1] الماوردي، " الحاوي الكبير "، (٧/٣٨٨).
[2] سورة الزخرف: آية ٣٢.
[3] السرخسي، "المبسوط "، (١٥/٧٤).

وجه الاستدلال بالآية: أنَّ كلّ واحد بالنسبة إلى غيره مسخَّرٌ على وجه التبادل والتعاون؛ وذلك ليُكمل بعضهم بعضاً، وليتوزعوا الأعمال المختلفة المتنوعة التي يحتاجونها، فيحصل النفع لهم جميعاً [4].

(ثانيا) قال الله تعالى: ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ. قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَن تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ ﴾. [5].

فذكر الله تعالى في الآية أنَّ نبيّه موسى –عليه السلام– أجَّر نفسه أعواماً مسمَّاة مَلَكَ بها بُضع امراة، وما ثبت شريعةً لِمَنْ قبلنا فهو شريعة لنا ما لم يقم الدليل على انتساخه، فدلّ على جواز إجارة الإنسان نفسه من غيره[6] .[7]

---

[4] أبو القاسم محمود بن عمر الزمخشري الخوارزمي، " الكشاف عن حقائق التنزيل وعيون الأقاويل في وجوه التأويل "، دار إحياء التراث العربي – بيروت، (٤/٢٥٢). عماد الدين أبو الفداء إسماعيل بن كثير الدمشقي، " تفسير القرآن العظيم "، الطبعة الرابعة، مؤسسة الريان-بيروت، ١٤١٨ه-١٩٩٨م، (٤/١٦٠).

[5] سورة القصص: آية ٢٦-٢٧.

[6] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٧٤). الماوردي، " الحاوي "، (٧/٣٨٨).

[7] اختلف العلماء هل كان استئجار موسى لحجج تؤدَّى أو لعمل يستوفى؟ فقال قومٌ: بل كان على حجج استدلالاً بظاهر اللفظ. وقال آخرون: بل كان على عمل وهو رعي الغنم ثماني سنين، والعرب تُسمي السنة حجة؛ لأنه لا يصح في السنة الواحدة إلا حجة واحدة، قال الشاعر:
كأني وقد جاوزت سبعين حجة خلفت بها عن منكبيّ دائيا. الماوردي، "الحاوي الكبير"، (٧/٣٨٩).
وقد ترجم البخاري لهذه الآية بقوله: "باب إذا استأجر أجيراً فبيَّن له الأجل، ولم يبيِّن له العمل"، أي هل يصح ذلك أم لا؟ وقد مال البخاري إلى الجواز استدلالاً بالآية السابقة، ووجه الدلالة منها أنه لم يقع في سياق القصة المذكورة بيان العمل، وإنما فيه أنَّ موسى أجَّر نفسه من والد المرأتين. قال المهلب: ليس في الآية دليل على جهالة العمل في الإجارة؛ لأنَّ ذلك كان معلوماً بينهم، وإنما حُذف ذكره للعلم به. وتعقبه ابن المنير بأنَّ البخاري لم يُرد جواز أن يكون العمل مجهولاً، وإنما أراد أنَّ التنصيص على العمل باللفظ ليس مشروطاً، وأنَّ المتبع المقاصد لا الألفاظ. أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، " فتح الباري بشرح صحيح البخاري "، تحقيق: عبدالعزيز بن باز، ١٤١٦ه -١٩٩٦م، دار الفكر-بيروت، (٥/٢٠٣).

الفرع الثاني: الأدلة من السنة

(أولاً) عن أبي هريرة –رضي الله عنه– عن النبي–صلى الله عليه وسلم– قال: " قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجلٌ أعطى بي ثم غدر، ورجلٌ باع حرّاً فأكل ثمنه، ورجلٌ استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يُعطه أجره "[1].

(ثانياً) عن عبدالله بن عمر –رضي الله عنهما– قال: قال رسول الله –صلى الله عليه وسلم–: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه "[2].

وجه الدلالة: أنَّ الشرع أمر بالمسارعة إلى أداء الأجر، وجعل أوقات المسارعة ما بعد الفراغ من العمل قبل جفاف العرق، فدلّ ذلك على مشروعية العقد أخذاً من مشروعية استيفاء الأجر في مقابله.

---

[1] أخرجه البخاري في كتاب الإجارة، باب إثم مَنْ منع أجر الأجير، حديث رقم (٢١٥٠)، (٢/٧٩٢).

[2] أخرجه ابن ماجه في كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، حديث رقم (٢٤٤٣)، وفيه زيد بن أسلم وهو ضعيف، (٢/٨١٧). وأخرجه البيهقي في " السنن الكبرى " من حديث أبي هريرة في كتاب الإجارات، باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة، حديث رقم (١١٤٣٤)، وإسناده ضعيف، (٦/١٢٠). وأخرجه الطبراني في "المعجم الصغير" من حديث جابر برقم (٣٤)، وفيه شرقي بن القطامي وهوضعيف، (١/٤٣). وأخرجه أبويعلى في مسنده بإسناد فيه عبدالله بن جعفر المديني وهو ضعيف. وأخرجه ابن عدي في "الكامل" من طريق عبدالله بن جعفر أيضاً وضعفه به. وأخرجه الترمذي الحكيم في "نوادر الأصول " في الأصل الثاني عشر من حديث أنس، وإسناده ضعيف جداً، وأخرجه مرسلاً ابن زنجويه النسائي في كتاب الأموال عن عطاء بن يسار مرفوعاً. والحديث جميع طرقه ضعيفة لكنه تقوّى بانضمامها إلى بعضها كما قال المناوي، كما أنَّ معناه ثابت في أحاديث صحيحة. ينظر: أبومحمد عبدالله بن يوسف الزيلعي، " نصب الراية في تخريج احاديث الهداية "، تحقيق محمد عوامة، مؤسسة الريان- بيروت، دار القبلة للثقافة الإسلامية- جدة، الطبعة الأولى، ١٤١٨هـ/١٩٩٧م، (٤/١٢٩).ابن حجر العسقلاني، " الدراية في تخريج أحاديث الهداية "، تحقيق: السيد عبدالله هاشم اليماني المدني، دار المعرفة-بيروت، (٢/١٨٦). زين الدين عبدالرؤوف المناوي، " التيسير بشرح الجامع الصغير "، الطبعة الثالثة، مكتبة الشافعي –الرياض، ١٤٠١هـ، (١/١٧١).

(ثالثاً) عن أبي سعيد الخدري –رضي الله عنه– قال: قال رسول الله –صلى الله عليه وسلم–: " مَنْ استأجر أجيراً فليُعلمه أجره "[3] .

وهذا دليل على جواز استئجار الحرّ للعمل، ووجوب إعلام الأجر، وأنه لا يجب تسليم الأجرة بنفس العقد؛ لأنه لو كان التسليم يجب بنفس العقد لكان الأولى أن يقول: فليؤته أجره[4] .

ومن مجموع النصوص المتقدمة تظهر مشروعية الإجارة؛ إذ الأمر بإعطاء الأجر، وإعلام الأجير بمقداره، والترهيب بمخاصمة الله لَمَنْ منعه من مستحقه، دليلٌ على صحة العقد ومشروعيته.

الفرع الثالث: حكمة مشروعية عقد العمل

تقدّم أنَّ عقد العمل وارد على منافع معدومة، تنشأ شيئاً فشيئاً، وتستوفى مع مرور مدة العقد، والأصل في الشريعة عدم جواز ورود العقد على المعدوم في المنافع

[3] أخرجه البيهقي في كتاب الإجارة، باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة، حديث رقم (١١٤٣١)، (٦/١٢٠). وأخرجه محمد بن الحسن في كتاب الآثار عن أبي حنيفة عن حماد عن إبراهيم النخعي عن أبي سعيد وأبي هريرة مرفوعاً. وعبدالرزاق في مصنفه في البيوع من حديث أبي سعيد الخدري بلفظ: " مَنْ استأجر أجيراً فليسمّ له أجرته "، وقال عبدالرزاق: وحدَّث به سفيان الثوري فلم يبلغ به النبي-عليه الصلاة والسلام-. ورواه إسحاق بن راهويه في مسنده عن عبدالرزاق عن معمر عن حماد عن إبراهيم عن أبي سعيد الخدري عن رسول الله – صلى الله عليه بسلم – قال: " مَنْ استأجر أجيراً فليبيّن له أجرته ". ورواه النسائي في المزارعة في ذكر الاختلاف على المفاوضة موقوفاً على الخدري بلفظ: إذا استأجرت أجيراً فأعلمه أجره "، حديث رقم (٤٦٧٢)، (٣/١١٠). وأخرجه ابن أبي شيبة في مصنفه موقوفاً على أبي سعيد الخدري وأبي هريرة. وقال أبوزرعة: الموقوف هو الصحيح، وإبراهيم النخعي لم يدرك أباسعيد الخدري ولا أبا هريرة؛ أي لم يسمع منهما. ينظر: أبو نعيم أحمد بن عبدالله الأصفهاني، " مسند أبي حنيفة "، الطبعة الأولى، مكتبة الكوثر-الرياض، ١٤١٥ه، (١/٨٩). ابن حجر العسقلاني، " الدراية في تخريج احاديث الهداية "، (٢/١٨٦). الزيلعي، " نصب الراية "، (٤/١٣١).

[4] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٧٦).

والأعيان، ولكنها شرعت لعموم الحاجة، والحاجة العامة تنزل منزلة الضرورة دون توقف على إثبات وجود الحاجة وقيامها في حق الأفراد من الأمة، فلا يقال: مَنْ كان محتاجاً إليها جازت في حقه، ولا تنعقد في حق مَنْ كان في غَنَاء عنها، بل يعمّم حكم الجواز في حق الكافة[1].

وقد بُعِثَ رسول الله –صلى الله عليه وسلم– والناس يؤاجرون ويستأجرون، فأقرّهم على ذلك، وبينّ أحكامها؛ لأنها وسيلة في التيسير عليهم في الحصول على ما يحتاجون إليه من المنافع التي لا يملكون أعيانها، والحاجة إلى المنافع كالحاجة إلى الأعيان؛ فليس كلّ إنسان يستطيع أن يعمل بيده، وكذلك أصحاب الصنائع يعملون بأجر، ولا يمكن لكلّ أحد عمل ذلك، وقد لا يجد متبرّعاً به، فيحتاج إلى [عقد العمل] من أجل الحصول على هذه المنافع، بل ذلك ممّا جعله الله طريقاً إلى الرزق، حتى إنَّ أكثر المكاسب بالصنائع والأعمال، ولو لم يُشرع العقد لوقع الناس في الضيق والحرج[2].

وبالجملة فإنَّ الشرع جعل لكلّ حاجة عقداً يختص بها؛ فشرع لتمليك العين بعوض عقداً هو البيع، وشرع لتمليكها بغير عوض عقداً هو الهبة، وشرع لتمليك المنفعة بغير عوض عقداً وهو الإعارة، فلو لم يشرع الإجارة والذي يعدّ عقد العمل

---

(1) إمام الحرمين عبدالملك بن عبدالله بن يوسف الجويني، " نهاية المطلب في دراية المذهب "، تحقيق: عبدالعظيم الديب، الطبعة الأولى، دار المنهاج-جدة، ١٤٢٨هـ-٢٠٠٧م، (٨/٦٧).
(2) موفق الدين عبدالله بن أحمد المعروف بابن قدامة المقدسي، " المغني "، دار إحياء التراث العربي –بيروت، (٥/٢٥٠).

فرعاً عنها مع شدّة الحاجة إليها، لم يجد الشخص لدفع هذه الحاجة سبيلاً، فيقع في الحرج والمشقة، وهذا خلاف موضوع الشرع ومقصوده[3].

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل

يستنتج من تعريف عقد العمل فيما تقدم أنه عقد معاوضة، ملزمٌ للجانبين، وهو من عقود التراضي لا العقود الشكلية، ويُنشيء التزامات متعاقبة التنفيذ.

(**الخاصية الأولى**) **عقد معاوضة**: لأنّ كلاًّ من العاقدين يأخذ فيه مقابلاً لِما أعطاه؛ فالعامل يأخذ عوضاً عن تمليكه منفعته لربّ العمل وتمكينه منها أثناء مدة محدودة وهو الأجرة، وربّ العمل يدفع للعامل أجرةً في مقابل تملّكه منافعه مدة معينة، وهذه الصفة هي التي تميِّز عقد العمل عن العارية التي من مقتضاها أنْ يمنح المعير منفعة نفسه مجاناً بلا عوض للمستعير[1].

(**الخاصية الثانية**) **عقدٌ ملزمٌ للجانبين**: لأنه يُلزِمُ كلاًّ من العامل وربّ العمل بالتزامات متقابلة تقابلاً تامّاً، فما تمّ منها في جانب يتمّ ما يقابله في الجانب الآخر، ففي عقد العمل الأجرة تقابل ملك المنفعة المؤقت، ولمَّا كانت منافع العامل في مدة العقد مستحقة لربِّ العمل، وتلك المنافع قد تهيأت للاستيفاء، والأجرة تدفع إليه

---

(3) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٧٤).

(1) تُعرَّف العارية شرعاً بما ترجمته: " تمليك منفعة مؤقتة بعوض "، وهذا التعريف مأخوذ من كتب المالكية، ويقرب كثيراً في معناه من التعريفات التي ذكرها الفقهاء من أرباب المذاهب الثلاثة الأخرى للعارية. السرخسي، " المبسوط "، (١١/١٣٣). أبوعبدالله محمد بن يوسف العبدري الشهير بالمواق، " التاج والإكليل لمختصر خليل "، دار الكتب العلمية-بيروت، (٧/٢٩٦). أبو يحيى زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب شرح روض الطالب "، دار الكتاب الإسلامي، (٢/٣١٤). المرداوي، " الإنصاف "، (٦/١٠١).

في مقابلها، فإنه إذا امتنع العامل عن تسليم منافعه في تلك المدة لسببٍ ما؛ لا يستحق الأجرة، وإذا كان ربُّ العمل قد انتفع بعمله في جزء من تلك المدة التزم بدفع الأجرة بقدر المدة التي انتفع فيها؛ لأنَّ العامل يستحقُّ الأجرة بالوقت دون العمل، فمهما مضى من الزمن وهو حاضر وقادر على العمل ولو لم يعمل لسبب لا يرجع إليه، استحقَّ في مقابله حصته من الأجرة، وامتناعه عن تسليم منافع نفسه في وحدة زمنية من الوحدات الزمنية المقدَّرة للعقد لا يؤثر على منافع الوحدات السالفة التي تمَّ فيها التسليم[2]، ويترتب على كون عقد العمل ملزماً للجانبين خضوعه للأحكام التي تنظِّم العقود التبادلية الإلزامية؛ لا سيما عدم إمكان فسخه بإرادة أحد المتعاقدين المنفردة، إلا إذا وجدت أسبابه المشروعة، على وفق ما سنبيِّنه في حينه.

(**الخاصية الثالثة**) **عقدٌ رضائي**: يُعدُّ عقد العمل من عقود التراضي؛ لأنه يكفي في انعقاده تراضي المتعاقدين أي اقتران القبول بالايجاب، فالإرادتان المتمثلتان بالايجاب والقبول هما مكونا العقد، ولا يشترط فيه شكلٌ مخصوص لانعقاده، وقد قررت المادة (١٥) من قانون العمل الأردني ما يفيد أنه لا يشترط في عقد العمل كونه مكتوباً، إذ ليست الكتابة من متطلبات انعقاد عقد العمل، وليست شرطاً في إثباته أيضاً، حيث جاء فيها: " ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة " .

[2] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٤٥٨).

(**الخاصية الرابعة) عقدٌ ممتدٌّ في الزمان**: فهو من العقود الزمنية التي تُنشىء التزامات متلاحقة أو ممتدة طوال مدة العقد، لأنه يقع على منفعة العامل، والالتزام الذي ينصبّ على هذه المنفعة لا يكون إلا ممتدّاً؛ لأنها عدمٌ لا يتصوّر وجودها وقت العقد، وهي تحدث لحظة فلحظة بحسب مرور الزمان، ومن ثمّ لا يتصوّر تنفيذ العقد فور نشوئه، هذا بالنسبة للعامل، وأمّا ربّ العمل فالأصل أنه يحق للعامل مطالبته بالأجرة تدريجياً كلما انتفع وبقدر ما انتفع، ولكن لصعوبة ذلك وتعذّره جُعلَ له حق المطالبة بأجرته يوماً فيوماً، ما لم يكن هناك شرطٌ أو عرفٌ مخالف، حتى إنه لو اشترط تعجيل الأجرة لا يستقرُّ الالتزام بها في ذمة ربِّ العمل إلا مجزأةً بقدر ما يمضي من منافع العامل تدريجياً، فلو فُسِخَ العقد قبل انقضاء مدته يستردّ من الأجرة ما عجّله عن المدة الباقية[1].

وهكذا؛ يترتب على كون عقد العمل عقداً مستمراً أنَّ الحقوق والالتزامات المتولدة عنه تتعدد بتعدد الأوقات التي تشملها مدة العقد، فعقد العمل لا يُنشىء على العامل التزاماً واحداً بتمكين ربِّ العمل من الانتفاع، ولكن التزامات عديدة من هذا النوع تتوالى على مضي المدة، ورب العمل كذلك لا يتحمل التزاماً واحداً بدفع الأجرة، ولكن يتحمل التزامات متكررة يأتي بعضها إثر بعض.

[1] محمد الأتاسي، " شرح المجلة "، (٢/٤٨٤،٥٤٩).

المبحث الثالث: التكييف الفقهي والقانوني لعقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود المشابهة

بعدما انتهينا من تعريف عقد العمل، وبيان مشروعيته، وإيضاح خصائصه ومميِّزاته، نتطرق في هذا المبحث إلى توضيح المبنى الذي يقوم على أساسه عقد العمل؛ بغرض تحديد طبيعته، لوضعه في نطاق المسائل التي خصَّها الشرع بوصف معيَّن، وذلك في ضوء تعريفه وخصائصه وآثاره، كما نبحث في التكييف القانوني لهذا العقد وما أضفاه رجال القانون عليه من أوصاف قانونية تميِّزه عن نظائره من العقود، وسوف نسترشد في معرفة التكييف الصحيح لهذا العقد بالمعايير والمقاييس الدقيقة التي وضعها الفقهاء كدالة أو علامة فاصلة في تحديد طبيعته وكنهه حتى لا يختلط بغيره من العقود، فيخضع لقواعد غير تلك التي وضعت لحكمه شرعاً، وذلك في مطالب ثلاثة.

المطلب الأول: تكييف عقد العمل من الوجهة الفقهية

يقسم فقهاء الشريعة عقد الإجارة إلى ثلاثة أنواع بحسب اختلاف جنس المأجور: إجارة الأشياء من عقارات ومنقولات، وإجارة الحيوان، وإجارة الإنسان.

وبحسب ما إذا كان محلّ العقد مقدَّراً بالزمن أو غير مقدَّر بالزمن، قسّم الفقهاء الأجراء إلى قسمين: الأجير المشترك، والأجير الخاص.

والأجير المشترك؛ هو مَنْ يستطيع أن يعمل لك ولغيرك في وقت واحد، فلا ينحصر عمله ولا يقتصر على مستأجر واحد، ولا يستحقّ أجره إلا إذا عمل، ويشترط عمله بالفعل، فإن لم يعمل فلا أجرة له؛ لأنَّ الإجارة عقد معاوضة فتقتضي

المساواة بينهما، فما لم يسلم المعقود عليه للمستأجر لا يسلم له العوض، ومحلّ عقده هو العمل نفسه أو نتيجته، ومن ثمَّ فلا حاجة لأنْ يكون الأجير تحت تصرف شخص واحد، ويصدق هذا على الطبيب والحائك والخياط وكلّ مَنْ يؤدي عملاً لَمَنْ يطلبه، ولو تعدد الطالبون في وقت واحد[1].

وليس للزمن إن ذُكِرَ في هذا العقد إلا دور تعجيلي لا تأقيتي يراد به الإسراع في إنجازه دون أن يؤثر في محله المعقود عليه.

أمّا الأجير الخاص؛ فهو مَنْ كان كلّ وقته طوال مدة استئجاره مخصّصاً لصالح مستأجره، وهو لهذا لا يجوز له وقت استئجاره واشتغاله بخدمة مستأجره أن يخدم شخصاً آخر[2]، ويصدق هذا على الطاهي والسائق والموظف وكلُّ مَنْ يلتزم عملاً لمستأجره في الوقت المتفق عليه في العقد، بحيث لا يمكنه أنْ يعمل في عين ذلك الوقت لغيره.

أمّا مجلة الأحكام العدلية فقد حصرت أنواع الإجارة وقسمتها باعتبار المعقود عليه إلى نوعين:

النوع الأول: عقد الإجارة الوارد على منافع الأعيان، وهذا النوع ينقسم إلى ثلاثة أقسام:

القسم الأول: إجارة العقار؛كإيجار الدور والأراضي.

القسم الثاني: إجارة العروض؛ كإيجار الملابس والأواني.

---

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٤).

(2) حتى لقد ذهب بعض الفقهاء إلى أنه يحرم على الأجير الخاص أن يؤدي النوافل وقت عمله. وإلى أنه لا يحلّ أذانه إلا بإذن مستأجره. عبد القادر الطوري، " البحر الرائق "، (٥/٢٧٩).

القسم الثالث: إجارة الدواب.

النوع الثاني: عقد الإجارة الوارد على العمل، وهنا يقال للمأجور أجير؛ كاستئجار الخدمة والعَمَلَة، واستئجار أرباب الحرف والصنائع هو من هذا القبيل؛ حيث إنَّ إعطاء السلعة للخياط مثلاً ليخيطها ثوباً يصير إجارة على العمل، كما أنَّ استخياط الثوب على أنَّ السلعة من عند الخياط استصناع[1].

هذا ما انتهت إليه المجلة، والتحقيق أنَّ عقد الإجارة إنما يكون وارداً على العمل في النوع الثاني إذا كان الأجير مشتركاً؛ لأنَّ منافعه لم تصر مستحقةً لواحد؛ إذ المعقود عليه في حقه هو العمل، فكان له أن يتقبَّل أعمالاً من العامة، أمَّا إذا كان الأجير خاصا فعقد الإجارة وارد على منفعته، فيكون من النوع الأول؛ لأنَّ منافعه في المدة صارت مستحقة للمستأجر فلا يمكنه أن يعمل لغيره، والأجر مقابل بالمنافع، ولهذا يبقى الأجر مستحقاً وإن لم يعمل طالما كان متهيئاً للعمل، بخلاف الأجير المشترك[2].

فعقد العمل إذن عقد يتحدد محله بالزمن، أمّا الأجير المشترك فتقدّر مدة عقده تبعاً للمحل المعقود عليه بغرض تعجيله والمبادرة إلى إنهائه؛ فالعمل الذي يبذله الأجير ليس إلا مقدمة أو عملاً تحضيرياً للوصول إلى نتيجته النهائية.

ولقد وضع بعض الفقهاء ضابطاً يُمَيِّزُ الأجير الخاص عن غيره من الأجراء اعتماداً على فكرة الزمن ومدى وجودها في العقد، فقالوا: الأجير الخاص؛ هو مَنْ قُدِّرَت

---

(1) علي حيدر، " درر الحكام شرح مجلة الأحكام "، (١/٤٥٣).
(2) محمد الأتاسي، " شرح المجلة "، (٢/٤٨٠).

منافعه بالزمن؛ لأنَّ ذكر الزمن يستتبع أولاً كون منافعه معقوداً عليها، وثانياً كون منافعه محتاجة إلى الزمن من أجل تقديرها وضبطها.

ويمكن أن نضع معياراً أو ضابطاً لعقد العمل بالنظر إلى موضوعه، مفاده: إذا كان العقد بصدد تحقيق نتيجة، فَذِكْرُ الزمن في هذه الحالة لا يراد به إلا تعجيل العقد، ويكون الأجير أجيراً مشتركاً، وأمّا إذا كان العقد بصدد أداءات دورية التنفيذ، فَذِكْرُ الوقت يوجب كون المنفعة معقوداً عليها؛ من حيث إنها معدومة حين العقد، ستوجد فيما بعد شيئاً فشيئاً بحسب مرور الزمن، وإذا كانت منافع الأجير محلاً للعقد كان الأجير أجيراً خاصاً[1].

وقد يتداخل النوعان فيكون الأجير الخاص أجيراً لأجير مشترك؛ كالعامل لدى الحداد والخياط، وكالعَمَلَة لدى مقاول الأبنية، وكالممرضة لدى الطبيب، ففي هذه الحال تطبق فيما بين الأجير الخاص وأستاذه أحكام الأجير الخاص، وتطبّق فيما بين أستاذه والمتعاقدين معه أحكام الأجير المشترك[2].

وقصارى القول في تكييف عقد العمل أن يقال: كل ارتباط أو علاقة شرعية بين شخصين يكون أحدهما فيها مكلفاً تجاه الاخر بتمكينه من استيفاء منافع بدنه والتصرف فيها بوجه الاختصاص مدة موقوتة فإنها تفسَّر في الاصطلاح الفقهي ويعبَّر عنها بأنها [عقد عمل]، وهي التزام أو تعهد على أحدهما وهو العامل المكلَّف بتسليم نفسه لربّ العمل من أجل تحصيل منافعه، وهي حق شخصي

---

(1) ابن الهمام، " فتح القدير "، (٩/١٣٣). علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٤٥٥).

(2) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٦). مصطفى أحمد الزرقا، " مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه "، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي، السنة الثامنة – العدد العاشر، الطبعة الثانية ١٤٢٦هـ-١٩٩٥م، (ص١٥٩).

للطرف الآخر في الرابطة العقدية (ربّ العمل) يخوله سلطة الحصول على منافع العامل واستئثاره بها استئثاراً مقيداً بالشرط أو العرف، أو بالحدود التي رسمها العقد بينهما؛ لأنَّ العقد يعتبر شريعةً أو قانوناً خاصاً بعاقديه إذا استوفى جميع شرائطه الشرعية.

ومفاد العبارات الواردة في الفقرة الثانية من المادة (٨٠٥) من القانون المدني الأردني(3) تدلّ قطعاً على أنَّ عقد العمل يقابل ما يعرف في الفقه الإسلامي بعقد [الأجير الخاص]؛ لأنَّ تأقيت العقد بمدة زمنية منتظمة، أو تقييده بشرط أن لا يعمل العامل لغير ربّ العمل طيلة العقد المبرم بينهما، كل ذلك من خواص الأجير الخاص(4).

يقول الكمال بن الهمام: " وقد عرفت فيما مرَّ غير مرَّة أنَّ الأجير يصير بذكر الوقت أجيراً خاصاً "(5).

وجاء في الدرّ المختار: " الأجير الخاص هو مَنْ يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص "(٦)؛ أي مقترناً بشرط أن لا يعمل لغير مستأجره طيلة الوقت المحدد.

وذلك لأنه إذا استأجره أو تعاقد معه إلى وقت معين أو إلى محل معين، بشرط أن يكون مخصوصاً به وأن لا يعمل لغيره، صارت منافع العامل مستحقة لرب العمل

(3) ونصها: " أمّا إذا كان العامل غير مقيد بأن لا يعمل لغير صاحب العمل أو لم يوقت لعمله وقت، فلا ينطبق عليه عقود العمل، ولا يستحق به أجره إلا بالعمل حسب الاتفاق ".
(4) ابن الهمام، " فتح القدير "، (٩/١٠٧).
(5) ابن الهمام، " فتح القدير "، (٩/١٤٠).
(٦) ابن عابدين، "حاشية رد المحتار على الدر المختار "، (٦/٦٩).

فقط في ذلك الوقت، أو حتى يبلغ ذلك المحلّ، فيمتنع أن يستحق غيره شيئاً منها، ولهذا لو عمل العامل لغير ربّ العمل دون إذنه يسقط من أجرته بقدر ما عمل[1] .

المعيار الزمني ودوره في تكييف العقد :

إنَّ عقد العمل مرتبط ارتباطاً وثيق الصلة بالزمن الذي قدِّرَ له أن يمتدَّ فيه؛ إذ يتناسب كمّه طردياً مع المدة المضروبة بالعقد، فيزداد لطول هذه المدة، وينقص لقصرها، وينفَّذ خلالها بالتتابع والتعاقب شيئاً فشيئاً وآنا فآن .

فالانتفاع بمجهود العامل ونشاطه لا يقاس في عقد العمل إلا بالمدة؛ إذ لا يستطيع العامل أن يقدم في مقابلة أجره مكيالاً أو رطلاً من منفعته، وإنما هو يقدم شهراً أو سنةً من الانتفاع، فالمدة المحددة في العقد شرطٌ للأداء، ومعيارٌ للمؤدى وهو المنفعة؛ لأنها مقدَّرة ومعلومة به كما تعلم مقادير الأوزان بمعاييرها، ولهذا تزداد بازدياده، وتنتقص بانتقاصه، لأنَّ كلّ زيادة أو نقص في مدة العقد المحددة يترتب عليها زيادة أو نقص في كمّ المنفعة محلّ العقد .

والدليل على كونها معياراً للعقد؛ أنَّ المعيار كما عرّفه الأصوليون : " ما كان الفعل واقعاً فيه، ومقدَّراً به، فيزداد وينتقص بازدياد الوقت وانتقاصه، كالكيل في المكيلات "[2] .

---

[1] الأتاسي، " شرح المجلة "، (٢/٤٨٢).
[2] عبدالعزيز البخاري، " كشف الأسرار "، (١/٢١٣).

فالمدة الزمنية تؤدي في عملية ضبط المنفعة وتقديرها نفس الوظيفة التي تؤديها الأوزان والأطوال بالنسبة للأشياء المادية، يقول الجويني: " فالمدة إذاً تُعْلِمُ المنافع إعلام الكيل والوزن المكيل والموزون "[٣].

ويقول ابن قدامة: " الإجارة إذا وقعت على مدة يجب أن تكون معلومة كشهر وسنة، ولا خلاف في هذا نعلمه؛ لأنَّ المدة هي الضابطة للمعقود عليه، المعرِّفة له، فوجب أن تكون معلومة، كعدد المكيلات فيما بيع بالكيل "[٤].

وأمّا الدليل على أن المدة في عقد العمل شرط للأداء؛ فهو أنَّ أداء العامل يحصل بتسليم نفسه إلى مستأجره مدة معينة، والمؤدَّى منافعه التي تخرج بالأداء من العدم إلى حيّز الوجود، والأداء يفوت بفوات الوقت، فكان بذلك الوقت شرطاً للأداء، وكلّ عقد كانت المدة شرطاً في صحته لا يكون إلا مؤقتاً.

يقول الزيلعي: " الإجارة يشترط فيها التأقيت؛ لأنَّ الإبهام يبطلها "[1].

وجاء في شرح المجلة للأتاسي: " إنما يشترط ذكر المدة لصحة الإجارة إذا كان الأستاذ أجيراً خاصاً.. ، أمّا إذا كان الأستاذ أجيراً عاماً كمؤدب الأطفال في زماننا، فلا يشترط لصحة استئجاره بيان المدة "[2].

ويقول السيوطي في تأكيد هذا المعنى: " قال البلقيني: كلُّ عقد كانت المدة ركناً فيه لا يكون إلا مؤقتاً؛ كالإجارة والمساقاة والهدنة، وكلّ عقد لا يكون كذلك لا

---

[٣] الجويني، " نهاية المطلب "، (٨/٧٤).
[٤] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٢).
(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٣/٢٧٨).
(2) الأتاسي، " شرح المجلة "، (٢/٢٧٨).

يكون إلا مطلقاً . .[3]، (قال أي السيوطي) : والحاصل أنَّ ما لا يقبل التأقيت بحال ومتى أُقِّتَ بطل : البيع بأنواعه، والنكاح . .، ويقبله وهو شرط في صحته : الإجارة، وكذا المساقاة . .، . ويقبله وليس شرطاً في صحته : الوكالة، والوصاية "[4] .

وقد أشار العز بن عبد السلام في قواعده إلى أنَّ فوات التأقيت وعدم اشتراطه في العقد يخلّ بمصالحه، ويُقْعِدَه عن تحصيل مقاصده، ولربما ترتَّب على فواته نشوء مفاسد وأضرار، وقد تقرّر لدى الفقهاء أنَّ أيّ تصرّف تقاعد عن تحصيل مقصوده فهو باطل، وأن المفاسد يجب درؤها، وفي ذلك يقول : " اعلم أنَّ الله شرع في كلّ تصرف من التصرفات ما يحصِّل مقاصده، ويوفِّر مصالحه . .، ولذلك شُرِطَ التوقيت في الإجارة والمساقاة والمزارعة، ولو وقع التوقيت في النكاح لأفسده بمنافاته لمقصوده، وكذلك شُرطَ في العقود اللازمة على المنافع أن يكون أجلها معلوماً"[5] .[6]

---

[3] لا يمكن اعتبار المدة ركناً في عقد العمل؛ لأنَّ الركن ما توقف عليه وجود الشيء وكان داخلاً في ماهيته، والمدة ليست إلا معياراً وشرطاً يتحدَّد به محل العقد (المنفعة)، ومعيار الشيء وشرطه لا يكون جزءاً منه ولا سبباً في وجوده.

[4] عبدالرحمن بن أبي بكر بن محمد السيوطي، " الأشباه والنظائر "، دار الكتب العلمية – بيروت، (ص٢٨٢).

[5] عز الدين عبدالعزيز بن عبدالسلام، " قواعد الأحكام في مصالح الأنام "، دار الكتب العلمية – بيروت، (٢/١٤٣).

[6] يقول أحمد فتحي زغلول: " جرت العادة أن لا تتعيَّن مدة بين المؤجر والمستأجر إلا نادراً فيما يتعلَّق بالمستخدمين، وهذا هو السبب في فساد أخلاق الخدم والعمَّال ومن يستصنعونهم؛ فالخادم يُمسي راضياً ويُصبح تاركاً الدار لَمن فيها، ويطلب مرتبه بإلحاح وشدّة، بل بوقاحة وتهديد. والمستصنع يغضب لأقلّ هفوة فيطرد العامل أو الخادم من فوره، ويرفض أن يدفع له أجره إلا بعد حين وعناء، وقد لا يدفعه، ولا غرابة في هذا، فالاثنان مفرطان، وتلك نتيجة التفريط ". وتجدر الإشارة بهذا الصدد إلى أنَّ القانون المدني المصري القديم نصَّ على أنه: " لا يجوز أن يكون إيجار المستخدمين وخدمة المنازل إلا لمدة معينة ". أحمد فتحي زغلول، " شرح القانون المدني "، المطبعة المنيرية – مصر، ١٩١٣م، (ص٢٨٦).

مفاد هذه النصوص جميعها أنَّ عقد العمل مرتبط بالمدة ارتباط الشرط بمشروطه، وأنَّ إبرامه لغير مدة معينة ممنوع شرعاً.

ولمّا كان الأجر يُعَدُّ مقابلاً للمنفعة المقدَّرة بالزمن؛ فإنَّ تقديره واحتسابه يتمّ على أساس الزمن أيضاً، ولا يحتسب على أساس العمل أو أثره؛ وذلك لاختلاف المحل المعقود عليه في الأول عنه في الثاني، ففي الأول يعتبر محلّ العقد هو منافع العامل بقرينة ذكر الزمن، وأمّا الثاني فالمعقود عليه هو العمل أو نتيجته بصرف النظر عن الزمن الذي يستغرقه الحصول عليها، وليس للزمن فيه إلا دور عرضي يراد به تحديد الوقت اللازم لانجازها بصورتها النهائية دون أن يؤثر على كمّها.

يؤخذ هذا من عبارة ابن تيمية التالية: " أهل الصناعات من الخياطة والتجارة والحياكة، ونحو ذلك من الذين تقدَّر أجرتهم بالعمل لا بالزمان، ويسمى الأجير المشترك، ويكون العمل في ذمة أحدهم بحيث يسوغ له أن يقيم غيره أن يعمل ذلك العمل، والعمل دينٌ في ذمته كديون الأعيان، ليس واجباً على عينه كالأجير الخاص "(1).(2)

وهذا النص يُستفاد منه أنَّ معيار التفرقة بين الأجير الخاص والأجير المشترك هو الطريقة التي يُقدَّر الأجر على أساسها؛ فإنْ قُدِّرَ الأجر بحسب الوقت؛ أي كلَّ يوم أو كلَّ أسبوع، أو بحسب أية وحدة زمنية أخرى؛ كان العقد عقد عمل، وإنْ قُدِّرَ الأجر بحسب كمية الإنتاج؛ كان الأجير أجيراً مشتركاً.

---

(1) ابن تيمية، " الفتاوى الكبرى "، (٤/٢٠٦).
(2) قد يؤخذ من هذه العبارة وفقاً لمفهوم المخالفة أنَّ الأجير المشترك إذا كانت أجرته مقدَّرة بالعمل، فإنَّ الأجير الخاص على الضدّ من ذلك تقدَّر أجرته وفقاً للزمن.

المطلب الثاني: تكييف عقد العمل من الوجهة القانونية

أوردت المادة [٦٧٤] من التقنين المدني المصري الجديد تعريفاً لعقد العمل على الوجه الآتي: " الاتفاق الذي بموجبه يتعهد أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة الآخر وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر" .

وقد أسلفنا أنَّ القانون المدني الأردني يعرِّفُ في المادة (٨٠٥ / ١) عقد العمل بما نصُّه: " عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر " .

ويخلص من هذا التعريف أنَّ عناصر عقد العمل هي: أجرٌ يدفعه ربّ العمل للعامل، وعملٌ يؤديه نظير الأجر، وعلاقةٌ تبعيةٌ يخضع فيها العامل لإدارة أو إشراف ربّ العمل.

وتعدُّ التبعية عنصراً جوهرياً في عقد العمل، ومناطاً في تكييفه، وهي التي تميَّز بينه وبين غيره من العقود الواردة على عمل الإنسان، مثل: عقد المقاولة، والوكالة، والإجارة ونحوها.

فالعامل الذي يباشر عمله في محله الخاص به، وليس في مقرٍّ من يتمّ العمل لحسابه، فإنَّ تكييف العقد معه في هذه الحالة من الوجهة القانونية يتوقَّف على توافر رابطة التبعية أو انتفائها، بحيث إذا كان العامل يمارس عمله في الأوقات التي يستقل هو بتحديدها، وبمعاونة عمال يختارهم لمساعدته في تأدية التزامه، ويدفع أجورهم دون أنْ يخضع لإشراف أو إدارة منظَّمة من قِبَل ربِّ العمل، فإنَّ هذا الشخص لا يُعَدُّ عاملاً بل مقاولاً، ويُعَدُّ العقد الذي يربطه بربِّ العمل عقد

مقاولة، أما إذا تحقق إشراف أو إدارة ربِّ العمل على العامل رغم قيامه بالعمل في محله، فإِنَّ العقد يعتبر عقد عمل.

وتطبيقاً لذلك فإِنَّ العقد المبرم بين الأشخاص الذين يعملون في صناعة الملابس وبين أصحاب هذه الصناعة يكون عقد عمل لا عقد مقاولة إذا تبين من الناحية الإدارية أنَّ صاحب المصنع هو الذي يحدد ساعة فتحه وساعة إقفاله، ويشرف بنفسه أو بواسطة من يوكله إشرافاً كاملاً على جميع عمال المصنع، ويراقب حسن تنفيذهم لأعمالهم، ويحدد عدد الأقمشة التي يسلمها لكل طاقم من العمال بحسب حالة السوق، ويحدد نوع ومقاسات الملابس، والقوالب اللازمة لصنع الملابس طبقاً لها، وهو الذي يحافظ على النظام في مصنعه.

ويُقصد بالتبعية؛ التبعية القانونية التي تقوم على أساس تأدية العامل عمله لمصلحة ربّ العمل، وائتماره بأوامره، وخضوعه لإشرافه ورقابته وإدارته، وتعرّضه للجزاءات إذا ما قصَّر في عمله أو أخطأ، وهذا المفهوم للتبعية هو ما أخذ به المشرع الأردني في القانون المدني، وقانون العمل.

وغالباً ما تقترن التبعية القانونية بالتبعية الاقتصادية، ومضمونها: استئثار ربِّ العمل بجهود العامل لقاء أجر يعدُّ بالنسبة إليه المورد الوحيد لعيشه، بحيث يكون الشخص تابعاً لغيره تبعية قانونية وتبعية اقتصادية في الوقت ذاته، ذلك أنَّ معظم العمال الذين يقومون بعملهم تحت إشراف وإدارة غيرهم لا يعملون إلا لحساب

ربِّ عمل واحد، وليس لهم مورد رزق إلا ما يتقاضونه منه أجراً مقابل أعمالهم[1]. [2]

وللتبعية القانونية صورتان:

(الأولى) التبعية الفنية: ويقصد بها خضوع العامل لإشراف كامل أو شبه كامل من قِبَل ربّ العمل في جوهر العمل بكلياته وجزئياته، فيفترض في هذه الصورة أن يكون ربّ العمل عالماً بفنّ حرفته، أو على الأقلّ ملمّاً به إلماماً يجعل في إمكانه توجيه العامل وإدارته؛ وذلك كإشراف المهندس على العمال في تنفيذهم للمهام المسندة إليهم.

---

[1] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٦٨). وينظر أيضاً حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص١٥٠).محمد عزمي البكري، " مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد "، الطبعة الثانية، ١٩٩١م، (١/٥٧٣). فتحي المرصفاوي، " عقد العمل "، المكتبة الوطنية – بنغازي/ليبيا، ١٩٧٣م، (ص٩٩، ١٠١).

[2] ترتكز التبعية الاقتصادية على ضعف العامل اقتصادياً، وحاجته إلى أجره، وارتباطه بجهده؛ إذ يستمد من دخله وسيلته الوحيدة للتعيش، ويستنفد في كسبه جميع وقته، ولا يكون في مكنته العمل لآخر، فيكون تابعاً لِمَنْ يعطيه دخله مقابل استنفاده نشاطه بأكمله، ولم يحظ الاتجاه الآخذ باعتبارها معياراً لعقد العمل بالتأييد؛ لأنَّ هذه التبعية الاقتصادية يعيبها أنها تعلّق التكييف القانوني للعقد على عنصر أجنبي عنه، هو المركز الاجتماعي لأحد المتعاقدين، فلا يعقل أن يعتبر العقد مرة عقد عمل، ومرة عقد مقاولة، وفقاً لاختلاف المركز الاجتماعي لِمَنْ يقوم بالعمل، وأيضاً فإنَّ الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية يهدد بطغيان عقد العمل على بقية العقود المتعلقة بالعمل الإنساني المستقل؛ ذلك أنَّ معظم الأشخاص يعتمدون اعتماداً كلياً على ما يحصلون عليه من عملهم باعتباره المورد الوحيد لرزقهم، ولهذا يستمسك جمهور فقهاء القانون بالتبعية القانونية وحدها، ويعتبرونها عنصراً جوهرياً في عقد العمل؛ بحيث يعتبر تخلفها –رغم وجود التبعية الاقتصادية- نافياً لوجود عقد العمل، ويعتبر توافرها –رغم تخلّف التبعية الاقتصادية- مؤكداً لوجوده. أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٦٨). محمود جمال الدين زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص٨٩). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص١٤٩). محمد البكري، " مدونة الفقه والقضاء "، (١/٥٦٨).

(الثانية) التبعية التنظيمية أو الإدارية[3]: وفي هذه الصورة يُترك للعامل سلطانه الفني في مباشرة العمل وتنفيذه، بحيث ينحصر خضوعه لربّ العمل في شأن الظروف الخارجية التي يتم في ظلها هذا التنفيذ؛ كتحديد أوقات عمله، ومكانه، ونظامه، ويقوم بالتفتيش عليهم للتأكد من امتثالهم للتعليمات، وهي لا تتطلب إلمام ربِّ العمل بالأصول الفنية لمهنة أو حرفة العامل [1].

وترتيباً على ذلك: إذا ثبت حق ربّ العمل في الإدارة أو الإشراف كان العقد عقد عمل، ولا ينظر بعد ذلك فيما لو حُدِّدَ الأجر بحسب الزمن أو القطعة، كما لا ينظر فيما إذا اقتصر الشخص على التعهد بتقديم عمل على أن يقدم ربّ العمل المادة التي يستخدمها أو يستعين بها في القيام بعمله، أو التعهد بتقديم العمل والمادة معاً، وما إذا كان الشخص قد استعان في تنفيذ العمل بعمال آخرين أو انفرد

---

(3) ويذهب البعض إلى القول بوجود صورة أخرى من التبعية القانونية، يسمونها "التبعية المهنية"؛ تقوم على أساس سلطة ربّ العمل في التضييق من حرية العامل في نشاطه أو في ممارسته مهنته، دون أن تكون هذه السلطة مستمرة بصفة فعلية طيلة قيام الثاني بتنفيذ التزامه، فلا يلحق وصف الاستمرار إلا وجود الحق في الرقابة والإدارة، لا استعمالها فعلاً، ومن هذا الحق وحده يتولَّد عنصر التبعية المهنية على هذا الوجه في قيود ترد على نشاط العامل في تنفيذ عمله، وكثيراً ما تتوفر تلك التبعية عندما يقوم العامل بأداء عمله بعيداً عن نظارة ربّ العمل، كمدير الفرع بالنسبة لصاحب الفروع المتعددة، وكسائق سيارة الأجرة بالنسبة للشركة الناقلة. والواقع أنَّ التبعية المهنية ليست مستقلة عن صورتي التبعية المتقدمتين: الفنية، والتنظيمية أو الإدارية؛ وذلك لأنَّ كلاً من هاتين الصورتين تنطوي على درجات متفاوتة من التبعية تتسع حتماً لهذه التبعية المهنية؛ بحيث تعتبر التبعية المهنية شكلاً من أشكال التبعية الإدارية أو التنظيمية في بعض الأحوال، وشكلاً من أشكال التبعية الفنية في أحوال أخرى، تبعاً للنطاق الفني أو الإداري الذي تنشط فيه سلطة ربّ العمل في الإشراف والرقابة على العامل. محمود جمال الدين زكي، "قانون العمل الكويتي"، (ص٨٩). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص١٥١). محمد البكري، " مدونة الفقه والقضاء"، (١/٥٧٢).

(1) حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص١٥١). محمد البكري، " مدونة الفقه والقضاء "، (١/٥٧١).

بالقيام بتأديته، وما إذا كان الشخص العامل يعمل لربّ عمل واحد أو جملة من أرباب الأعمال[2].

فهي إذن تبعية في أداء العمل وتنفيذه، تصبغ عقد العمل بصبغة خاصة، وتميّز مركز العامل بمقتضاه عن مركز من يقوم بعمل حرّ مستقل لا يخضع فيه لإدارة أو إشراف المتعاقد معه عليه[3].

فمثلاً؛ إذا تعاقدت شركة للسيارات مع سائق على أنْ تسلمه سيارة يستغلها للنقل، اعتبر هذا السائق تابعاً للشركة متى كان لها سلطة في رقابته وتوجيهه بحيث لا يعمل من تلقاء نفسه، بل يلتزم بالشروط التي تضعها الشركة له كالقيادة في أماكن محددة، وبسرعة معينة، ولمدة معلومة يومياً، أمَّا إذا استأجر شخص سيارة بالأجرة (تاكسي) فإنَّ السائق لا يكون تابعاً له لأنه مستقل عنه، وليس للراكب عليه حق الرقابة والتوجيه.

أمّا القانون المدني الأردني فإنه وإنْ لم يلتفت في تعريفه لعقد العمل إلى المدة أو بعبارة أخرى إلى المنفعة التي تقدَّر بالمدة، وذكر عوضاً عنها التبعية القانونية[4] تقليداً لما جرى عليه العمل في القانون المصري الجديد، لكنه كان أكثر منه دقة

---

(2) محمد البكري، " مدونة الفقه والقضاء "، (١/٥٨٠).

(3) حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص١٤٩).

(4) تنصُّ المادة (٢٨٨/ب) من القانون المدني الأردني على مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه الضار، وأداء الضمان المحكوم به عليه نيابةً عنه، وذلك بقولها: " مَنْ كانت على مَنْ وقع منه الإضرار سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه، ولو لم يكن حراً في اختياره، إذا كان الفعل الضار قد صدر من التابع في حال تأدية وظيفته أو بسببها ". ويلاحظ على هذا النص أنَّ رابطة التبعية تنشأ بين طرفيها ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه، متى كان عليه في رقابته وتوجيهه سلطة فعلية، فمَن يكون تحت هذه السلطة الفعلية يكون هو التابع لصاحبها؛ فالموظف في الدولة تابع للوزارة، والعمال أو الأجراء الخاصون تابعون لمستأجريهم وأرباب أعمالهم.

ووضوحاً في تبيين حقيقته عندما عُني بإِظهار الوظيفة التي يؤديها الزمن في هذا العقد، وذلك في الفقرة الثانية من المادة [٨٠٥] حيث جاء فيها : " أمّا إذا كان العامل مقيَّداً بأن لا يعمل لغير صاحب العمل، أو لم يوقِّت لعمله وقتاً، فلا ينطبق عليه عقود العمل " .

وبهذا يجمع القانون المدني الأردني بين ثلاثة معايير: الأول – التبعية القانونية؛ وقوامها أو مناطها سلطة ربّ العمل في إصدار الأوامر إلى عامله التابع في طريقة أداء عمله، وفي الإشراف عليه، وقد اختارته أغلب القوانين الحديثة. والثاني – قصر خدمات العامل أو قصر منافعه على ربّ عمل واحد بحيث لا يسوغ له أن يعمل لغيره. والثالث – الزمن.

والتبعية القانونية – كما سيأتي – لا تصلح لأنْ تكون معياراً يتحدَّد به عقد العمل، لأنَّ في المعيار الزمني ما يغني عنها، لذلك يحسن الاقتصار عليه، واعتماده في التعريف بدلاً منها.

فالزمن في عقد العمل هو العنصر الذي يؤلِّف المعيار الأدقّ والأثقلَ وزناً في تحديد مفهومه وتمييزه عن غيره.

وقد أحسن القانون المدني العراقي صنعاً عندما أورد في الفقرة الأولى من المادة (٩٠٠) في تعريف عقد العمل هذه العبارة: " ويكون العامل أجيراً خاصاً "[1]؛ وفي نظري أنه كان قاصداً عن وعي وإدراك تثبيت هذه العبارة في التعريف ليحدد

---

[1] جاء تعريف عقد العمل في المادة (٩٠٠) من القانون المدني العراقي على الوجه الآتي: " عقد يتعهد به أحد طرفيه بان يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر، ويكون العامل أجيراً خاصاً".

بها تكييف عقد العمل من الناحية الفقهية، وما ينبغي أن يُحمل عليه العقد من أنواع الإجارة الواردة على منافع الإنسان، وليدفع أيضاً الإبهام والالتباس الذي قد ينشأ بينه وبين عقد المقاولة.

ونلاحظ على تعريف القانون المدني العراقي أنَّ في ألفاظه ما يحمل على الاعتقاد أنَّ عقد العمل يقابل عقد الأجير الخاص في الفقه الإسلامي، ولكن الأحكام التي أتى بها فيما يتعلق بمدة العقد تحمل على القول أنه خرج بها عن موضوع العقد وهو المنفعة المقصودة من العامل، والتي لا بدَّ أنْ تكون معلومة المقدار بتحديد مدة يلتزم فيها العامل بتسليم منافعه لربِّ العمل، وتركه ينتفع بها بقدر ما يستطيع، وسوف نعود إلى بحث هذا الموضوع في حينه ببيان أوفى – إنْ شاء الله تعالى –.

تقدير التبعية القانونية من الوجهة الفقهية الشرعية

التبعية تثبت بمقتضى عقد العمل وسيلةً إلى تحقيق مقصوده؛ لأنَّ مقتضاه اختصاص ربّ العمل بمنافع نفس العامل، وتحصيلها بأيِّ وجهٍ شاء، ذلك لأنها مملوكة له لظهور أثر الملك فيها، وهو الاختصاص بها شرعاً، والملك علةٌ تامةٌ لنفوذ أوامره على العامل.

فحق مطالبة ربّ العمل عامله بتنفيذ التزامه ناشيء عن العقد؛ فالعقد مناطه؛ إذ هو الذي خوَّل ربّ العمل هذه السلطة، لكن هذا الحق حددت ممارسته ضمنياً بأن تكون وفق إدارته وإشرافه تحقيقاً لمصالحه.

وبيان ذلك: أنَّ العقود لم تشرع لذاتها وإنما شرعت وسيلةً إلى تحقيق مقصود الشارع منها وهو تحقيق مصالح الخلق، فما كان سبيلاً إلى تقرير موجباتها وتحقيق

مقصودها الذي هو مقصود عاقديها كان من مقتضياتها، ومقصود ربِّ العمل الانتفاع بقوة العامل ومجهوده (منافعه) على الوجه الذي يحقق فيه مصلحته ضمن الحدود المرسومة له شرعاً، ولا يتكامل انتفاعه إلا إذا عمل العامل تبعاً لأوامره؛ لأنه أكثر منه دراية بمصالحه، فكانت التبعية بهذا الاعتبار وكأنها شرطٌ في العقد دلالةً وإن لم ينصَّ عليها صراحةً، والمشروط دلالةً كالمشروط نصاً.

ولأنَّ عقد العمل عقد معاوضة، والمعاوضة مبناها على المساواة عادة؛ فالعامل إذا أبى تنفيذ مشروع العمل وفقاً لأوامر ربّ العمل وتوجيهاته، واستقلَّ برأيه في تنفيذه مخالفاً بذلك أوامره وتعليماته اللفظية أو المكتوبة ضمن لائحة يكون قد أخلَّ بالتوازن الذي يرمي العقد إلى تحقيقه، وهذا التوازن هو المعادلة بين المتعاقدين، يقول الكاساني: " المساواة في العقود مطلوب العاقدين"[1].

فالعامل بإبرامه العقد مع ربّ العمل يكون قد تنازل له بمحض إرادته عن جزء من حريته في التصرف، وذلك بتمليكه منافعه لربّ العمل ليتصرّف فيها بصفة المالك، فهو لذلك ليس حرّاً في التصرف في ملك غيره (ربّ العمل) إلا بإذنه أو أمره، وهذه تعدّ نتيجة طبيعية لمعنى الملك، ومقابلاً عادلاً لتحمّل ربّ العمل مغارم عامله، ومخاطر العمل التي لا تلحق العامل عند وقوعها.

وعلى هذا الاساس: لو شُرِطَ في عقد العمل أن لا يعمل العامل وفقاً لمطلوبات ربّ العمل أو أن يعمل استقلالاً دون انصياع لأوامره، فالشرط باطل؛ لأنه ينافي

---

(1) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢٠١).

مقتضى العقد، إذ لا يعقل أن يكون استيفاء منافعه على الوجه الذي يرضاه مالك المنفعة حلالاً بالعقد وممنوعاً بالشرط.

وتبرز التبعية عند الفقهاء من خلال الفروع التي ساقوها في مسائل الضمان من عقد الإجارة؛ ففيما يتعلق بالأجير الخاص (العامل بالمصطلح القانوني الحديث) قرَّر فقهاء المذاهب مسؤولية مستأجره (رب العمل) عمَّا ينشأ عن فعل الأجير فيما استؤجر عليه من ضرر بالغير؛ فالأجير الخاص لا يكون مسؤولاً أمام مستأجره ولا غيره عمَّا يلحقه من ضرر بعمله المعتاد الذي لا تعدّي فيه ولا تقصير، كما لو انكسرت الآنية وهو يغسلها بالطريقة المعتادة، أو تعثَّر وهو يحمل صينية الطعام فوقعت وسقط ما فيها على الأرض؛ لأنَّ عمله ضمن الأطر المعتادة يعتبر كعمل مستأجره ومعلمه أو أستاذه، لأنه إنما يعمل حسب سلطته وأمره، فكأنه نائب عنه وقائم مقامه في العمل، والضرر إذا كان من قبيل القضاء والقدر يتحمله معلمه[1].

جاء في كتاب [كنز الدقائق] في تعليل عدم ضمان الأجير الخاص ما نصه: "لأنَّ المنافع صارت مملوكة للمستأجر، فإذا أمره بالصرف إلى ملكه، صحَّ أمره، وصار نائباً منابه، فصار فعله منقولاً إليه كأنه فعله بنفسه، ولأنَّ البدل ليس بمقابلة العمل بدليل أنه يستحق الأجر وإن لم يعمل، وهذا لأنَّ المبيع منفعته، وهي سليمة "[2].

وجاء في تعليل ذلك أيضاً في كشاف القناع: "لأنه نائب عن المالك في صرف منافعه إلى ما أمر به، فلم يضمن كالوكيل"[3].

---

[1] مصطفى الزرقا، " مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه "، (ص١٥٩).
[2] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٨).
[3] البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٣٣).

ووجه قياس الفقهاء الأجير الخاص على الوكيل أنَّ عقد العمل يتفق مع عقد الوكالة في أنَّ الأجير يتقيَّد باتباع تعليمات وإرشادات ربِّ العمل بشأن تنفيذ العقد، مثلما يتقيَّد الوكيل بأوامر موكله، وهذا العمل يؤديه الأجير لمصلحة الغير، ويكون نائباً عنه، ويمثله في التصرف الذي يقوم به تماماً كالوكيل، ولذلك يتجه أثر تصرُّف العامل إلى ربِّ العمل الآمر كما يتجه أثر تصرف الوكيل إلى الموكِّل، وعلى هذا قرر الفقهاء أنَّ يد العامل نائبة عن يد ربِّ العمل فيما يأمره بالتصرف فيه، وأنَّ تصرفه وفق أوامره منقول إليه لكونه الآمر وكأنه هو الذي باشر التنفيذ بنفسه.

وتطبيقاً لما تقدَّم أوجب الفقهاء على ربِّ العمل أنْ يتحمَّل ما ينشأ عن فعل عامله من أضرار، لأنه وكيله في التصرف، والوكيل لا يضمن إلا بالتعدي أو التقصير.

وممّا يجدر التنويه عليه أنَّ سلطة ربّ العمل على عامله بمقتضى ملكيته منافعه ليست سلطة مطلقة، وإنما هي سلطة مقيَّدة بالحدود التي رسمها العقد بينهما؛ لأنَّ العقد يعتبر شريعةً أو قانوناً خاصاً بعاقديه إذا استوفى جميع شرائطه الشرعية.

ولئن كانت التبعية أثراً يقتضيه العقد ويُسهم في تحقيق أهدافه، فليست هي معياره أو (مناطه) الذي ترتبط به وجوداً وعدماً، فقد توجد التبعية ويتخلَّف العقد.

فعلاقة التبعية لا تقتضي حتما وجود عقد بين التابع والمتبوع؛ فالعامل خادماً أو طاهياً أو سائقاً أو موظفاً يعتبر تابعاً ومتبوعه ربّ العمل، ولكن علاقة التبعية لا تقوم على عقد العمل، فلو أنَّ هذا العقد كان باطلاً لبقيت مع ذلك علاقة التبعية

قائمة مادامت هناك سلطة فعلية للمتبوع على التابع، بل ليس من الضروري أن يكون المتبوع قد اختار شخص تابعه[1].

وقد أشرت سالفاً إلى أنَّ القانون المدني الأردني في المادة (٨٠٦) من عقد العمل وكذا تبيعه فيها (قانون العمل) يخلط بين عقد الأجير الخاص الذي يُقدَّر معقوده بالمدة الزمنية المحددة، وبين عقد الأجير المشترك الذي يُقاس معقوده بالعمل؛ فالعقد الأول يقع التراضي فيه على عنصرين اثنين: منفعة الأجير (العامل) وهو أحد المتعاقدين، والأجر الذي يتعهد به ربُّ العمل وهو المتعاقد الآخر.

والعقد الثاني يقع التراضي فيه على عنصرين اثنين أيضاً هما: الشيء المطلوب صنعه أو العمل المعيَّن المطلوب تأديته من الأجير (المقاول) وهو أحد المتعاقدين، والأجر الذي يتعهد به ربُّ العمل وهو المتعاقد الآخر.

وهو بذلك يدمج في عقد العمل أحكاماً خاصة بعقد المقاولة، مع أنَّ مورد العقدين مختلف[2]؛ فعقد العمل يَرِدُ على منفعة الإنسان، أمّا المقاولة فتَرِدُ على العمل في ذاته أو باعتبار نتيجته.

---

[1] السنهوري، " الوسيط "، (١/٨٦١).

[2] ولو نظرنا إلى عقد المقاولة في القانون المدني الأردني نجد أنَّ فيه تكراراً ودمجاً بين عقدين يختلفان اختلافاً جوهرياً هما: بيع الاستصناع، وعقد إجارة الأجير المشترك، فالقانون في تعريفه للمقاولة لا يذكر شيئاً عن المدة اللازمة لإنجاز العمل، وإنما يقتصر على القول بأنَّ المقاول يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به المتعاقد الآخر، فإذا انتقل بعد ذلك إلى عقد العمل عرَّفه بأنه: " عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر "؛ فهو لا يذكر هنا أيضاً شيئاً عن المدة التي يؤجِّرُ العامل خلالها نفسه لربِّ العمل؛ إذ لا أثر لها من وجهة نظره في تكييف العقد.

فنصُّه في المادة (٨٠٦) على جواز أنْ يَرِد عقد العمل على عمل معيَّن أو على مدة غير محدَّدة لا ينطبق على عقد العمل؛ لأنَّ كون العقد يَرِد على عملٍ معيَّن يجعله يتميَّز عن عقد العمل، وكونه يَرِد على مدة محدَّدة مقصودة يجعله يتميَّز عن عقد المقاولة، وكونه يَرِد على مدة غير محدَّدة يجعله باطلاً أو فاسداً، وتوسعة عقد العمل ليشمل هذه الموارد يخرج به عن موضوعه، ويجعله يلتبس بغيره من العقود.

وقد تنبَّه لهذا الفقيه القانوني عبد الرزاق السنهوري حيث يقول مقرِّراً هذه الحقيقة: " هناك أشياء لا يمكن تصوّرها إلا مقترنة بالزمن؛ فالمنفعة لا يمكن تقديرها إلا بمدة معينة، والعمل إذا نُظر إليه في نتيجته؛ أي إلى الشيء الذي يُنتجه العمل، كان حقيقة مكانية، ولكن إذا نُظر إليه في ذاته فلا يمكن تصوّره إلا حقيقة زمانية مقترنة بمدة معينة، ومن ثمَّ فعقد الإيجار عقدٌ زمنيٌّ؛ لأنه يقع على المنفعة، والزمن عنصرٌ جوهريٌّ فيه؛ لأنه هو الذي يحدد مقدار المنفعة المعقود عليها، وعقد العمل لمدة معينة عقدٌ زمني؛ لأنَّ الخدمات التي يؤديها العامل لا تقاس إلا بالزمن، فالزمن عنصرٌ جوهريٌّ فيه؛ إذ هو الذي يحدد مقدار المحل المعقود عليه "[1] .

أضف إلى ذلك أنَّ إيراد العقد على غير مدة محددة يجعله غير لازم؛ حيث سوَّغ القانون لكلّ من طرفيه فسخه بشرط إخطار الطرف الآخر، وهذا لا ينطبق على عقد العمل؛ إذ الأصل فيه اللزوم بحيث لا يحق لأحد طرفيه أن ينفرد بفسخه؛ لأنه إنما شُرع لتحصيل المقصود من المعقود به أو المعقود عليه، وهو لا يُبرم إلا لحاجة،

[1] عبدالرزاق السنهوري، " الوسيط "، (١/١٣٩).

والأصل ترتيب المسببات على أسبابها (العقود) حتى تندفع بذلك الحاجة، فلو كان جائزاً يُمكن فسخه بإرادة منفردة؛ لَمَا وثق كلّ واحد من المتعاقدين تحصيل مقصوده؛ إذ لا مأمن من أنْ يفسخ صاحبه العقد في أيِّ لحظة، ولبطلت الفائدة من مشروعيته؛ إذ لا يدري كلّ واحد منهما ما يحصل له من المنفعة وعوضها، فيحصل الغرر، ولا تندفع الحاجة، والتصرف إنْ تقاعد عن تحصيل مقصوده كان تصرفاً لاغياً لا يترتب عليه حكم شرعي، ولذلك كان من المناسب القول بلزومه دفعاً للحاجة، وتحصيلاً للمقصود[٢].

وجماع القول: أنَّ عقد العمل يؤدي إلى نشوء علاقة تبعية، ولكن لا تلازم بينهما، ولو كانت التبعية معياراً لوجد التلازم حتماً، على أنَّ العقد سابق والتبعية لاحقة في وجودها على وجود العقد، وهذا شأن الأثر لا شأن المناط، ولا ريب أنَّ آثار العقد ومستلزماته ليست هي عين العقد وجوهره.

المطلب الثالث: موازنة عقد العمل بالعقود الأخرى

الغرض من الموازنة: نوازن هنا عقد العمل ببعض العقود الأخرى حتى يتمَّ بذلك تحديد هذا العقد تحديداً دقيقاً، فلا يلتبس بغيره من العقود.

(أ) موازنة عقد العمل بعقد المقاولة:

عقد العمل موضوعه منفعة الإنسان المؤجرة، أمَّا عقد المقاولة فموضوعه عمل الأجير، ويختلف العقدان – عدا ذلك – في أمور أهمها ما يأتي:

---

[٢] العز بن عبدالسلام، " قواعد الأحكام في مصالح الأنام "، (٢/١٤٨). شهاب الدين أبوالعباس أحمد بن إدريس القرافي، " أنوار البروق في أنواع الفروق "، دار عالم الكتب-الرياض، (٤/١٣).

(١) يتحدَّد أجر العامل بحسب الزمن، بينما يقدَّر أجر المقاول تبعاً لأهمية العمل؛ فعقد العمل يتحدَّد الأجر فيه بوحدة زمنية بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم، أو بمدة أقلَّ أو أكثر، وأمّا عقد المقاولة فيحدَّد الأجر فيه بالقطعة، وإذا ضرب فيه أجلٌ، فهو أجلٌ تعجيلي لا تأجيلي، ضرورة أنَّ النتيجة المقصودة بالعقد يتطلَّب إعدادها مرور مهلة تحضيرية، هي المدة اللازمة لإنجازها، أو أجلٌ تأجيلي لا يقصد به أن يكون مقياساً للمعقود عليه؛ كما لو التزم طبيب بعلاج أفراد أسرة لمدة سنة، على أن يأخذ الأجر عن كلّ مرة يعالج فيها مريضاً، فعقده مقاولة ما دام يتقاضى أجره لا بحساب المدة بل بحساب مرات العلاج[1].

(٢) لا يستحق المقاول أجره إلا إذا قام بتنفيذ العمل المتفق عليه، بينما العامل يستحق أجره إذا كان حاضراً ومتهيئاً للعمل وإن لم يعمل، فلا يشترط مباشرة عمله بالفعل، ولكن ليس له أن يمتنع عن العمل، فإذا امتنع فلا يستحق الأجرة[2].

(٣) يشترط لصحة عقد العمل بيان المدة التي يضع العامل خلالها منافعه في خدمة ربّ العمل، ولا يشترط تحديد مهامه أو أعماله تحديداً مفصَّلاً في العقد؛ لأنَّ المدة إذا كانت معلومة كان قدر النفع معلوماً، بخلاف المقاول فلا يشترط لصحة استئجاره بيان المدة، بل يكفي بيان مقدار الأجرة مع بيان العمل بياناً دقيقاً، وبينما تنتهي الرابطة بين الطرفين بتقديم العمل الملتزَم به في المقاولة، تستمرّ في

---

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٨). البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٣٣). السنهوري، " الوسيط "، (٣/٨٠،٧٣).
(2) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٣). البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٣٤).

عقد العمل فترة معينة حتى بعد الفراغ من العمل الذي طلب ربّ العمل من العامل القيام به(3).

فالعقد الذي يربط بينهما يؤدي إلى استمرار العلاقة بينهما لفترة من الزمن محددة، وليس لمهمة أو مهمَّات معينة كما هو الشأن في المقاولة.

(٤) لا يتحمَّل العامل ضمان الشيء الذي يقوم بعمله؛ فلا يضمن المال الذي تلف في يده بغير صنعه، وكذا لا يضمن المال الذي تلف بعمله بلا تعدّ أو تقصير، ويستحقّ أجره المتفق عليه ولو هلك الشيء الذي قام بصنعه، في حين أنَّ المقاول إذا قدَّم المادة كان العقد معه استصناعاً، ويعتبر بائعاً – لأنَّ الاستصناع نوع من البيع – تقع عليه تبعة هلاك الشيء المصنوع قبل تسليمه، وإذا قدمت إليه المادة كان أجيراً مشتركاً، يضمن الضرر الذي تولَّد عن فعله، سواء كان بتعديه وتقصيره أو لم يكن(١).

(٥) ليس للعامل أن يستنيب فيما استؤجر له؛ لوقوع العقد على عينه، كما أنه ليس له أن يعمل لغير مستأجره؛ لأنه يفوّت عليه ما استحقه بالعقد، ومنافعه في الزمن المقدَّر بينهما ملكٌ لرب العمل ومن حقه وحده، أمَّا المقاول فنفعه مقدَّرٌ بالعمل، gi`h, له أن يتقبَّل أعمالاً عدة من أشخاص متعددين في وقت واحد، يعمل لهم جميعاً، فيشتركون في نفعه، فلذلك سمّي أجيراً مشتركاً؛ لأنَّ العقد

(3) سليم رستم باز اللبناني، " شرح المجلة "، الطبعة الثالثة، دار الكتب العلمية – بيروت، (١/٢٥٤).

(١) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢١١). منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، " دقائق أولي النهى شرح المنتهى المعروف بشرح منتهى الإرادات "، دارعالم الكتب-الرياض، (٢/٢٧١،٦٩).

متعلق بذمته لا بعينه، ولذلك كان له ان يستعين بغيره في إنجاز العمل محلّ العقد، إلا إذا كانت مؤهلاته وقدراته الشخصية محلّ اعتبار في التعاقد[٢] .

(٦) لا تقبل شهادة العامل لربّ العمل وإن كان عدلاً؛ لأنَّ ربّ العمل يملك منفعته، وشهادته من جملة منافعه، ولا تجوز شهادة المملوك للمالك، فلو قبلت لكانت شهادةً بالأجرة، ولا يجوز تعاطي الأجرة في مقابل الإدلاء بالشهادة، أمّا المقاول فتقبل شهادته لربّ عمله؛ لأنَّ منفعته غير مملوكة له بل هي ملكٌ للمقاول وحده، ولذلك جاز له أن يؤجر نفسه لآخر في مدة العقد، فهو وسائر الناس في ماله بمنزلة، فلا يمنع ذلك جواز شهادته[٣] .

(٧) لو اختلف ربّ العمل مع العامل في أمر ما، فالقول قول العامل لأنه أمين غير ضامن باتفاق الفقهاء، وأمّا في المقاولة فالقول لربّ العمل لا للمقاول[٤] .

(ب) موازنة عقد العمل بعقد الوكالة :

عقد العمل يشبه عقد الوكالة من وجوه كثيرة؛ فكلّ من العامل والوكيل لا يملك من التصرف إلا ما يقتضيه العقد، وعلى الوجه الذي أراده ربّ العمل أو الموكِّل، وفي الزمن والمكان الذي حدَّده، وليس لهما أن يستنيبا غيرهما؛ لأنَّ شخصيتهما مرعية ومعتبرة في العقد، ولا ضمان عليهما فيما يتلف في أيديهما بغير تفريط ولا تعدّ؛ لأنهما نائبان عن المالك في اليد والتصرف، فكان فعلهما منقولٌ إليه كأنه فعله بنفسه، إلا أنَّ العقدين يختلفان أيضاً من وجوه كثيرة، أهمها ما يأتي :

---

[٢] سليم باز، " شرح المجلة "، (١/٢٣٦). البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٣٣).
[٣] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٢٢١).
[٤] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢١١).

(١) موضوع عقد العمل تمليك الإنسان منفعته للغير ملكاً مؤقتاً بعوض، وصحة التصرف فيها –أي المنفعة–تستفاد من الملك، بخلاف الوكالة فإنها موضوعةٌ للإذن أو الإنابة أو التفويض الصادر من قِبَل الموكِّل لآخر فيما يقبل النيابة ليفعله في حياته، أو إقامة الغير مقام نفسه في التصرف[١] .

(٢) الأصل في الوكالة أنها عقد جائز من الطرفين لكلّ واحد منهما فسخها متى شاء، ولو كانت مؤقتة بوقت لم ينقض أمده، إلا إذا تعلَّق بها حق للغير؛ لأنها إذنٌ في التصرف، فكان لكلّ واحد منهما إبطالها، كما لو أذِنَ شخص لآخر في أكل طعامه فله الرجوع فيه ومنعه من تناوله، وهذا ما أخذ به جمهور الفقهاء[٢]، وللمالكية[٣] تفصيل في هذا تبعاً للعوض وعدمه، وليس هذا محلّ استقصائه، أمّا عقد العمل فالأصل فيه أنه عقد لازم اتفاقاً، ولا يجوز فسخه بالإرادة المنفردة[٤] .

(٣) الأصل في الوكالة أن تكون عقد تبرع وإرفاق ومعونة، وقد تكون بأجر إذا اشترط ذلك، أمّا عقد العمل فهو دائماً من عقود المعاوضة[٥] .

---

[١] السرخسي، " المبسوط "، (١٩/٢). محمد بن محمد بن عبدالرحمن الحطاب، " مواهب الجليل شرح مختصر خليل "، دار الفكر – بيروت، (٥/١٨١). أحمد سلامة القليوبي وأحمد البرلسي عميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي على المنهاج "، دار إحياء الكتب العربية، (٢/٤٢٢).المرداوي، " الإنصاف "، (٥/٣٥٣).

[٢] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٢٨٧). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٢٧٨). المرداوي، " الإنصاف "، (٥/٣٦٨).

[٣] المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٢١٤).

[٤] الطوري، " البحر الرائق "، (٧/١٤١). محمد بن عبدالله الخرشي، " شرح مختصر خليل "، دار الفكر- بيروت، (٦/٨٦). قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة "، (٢/٤٣٦). البهوتي، " شرح منتهى الإرادات "، (٢/١٩١).

[٥] علي حيدر، " درر الحكام "، (٣/٤٩٨). ابن العربي، " أحكام القرآن "، (٣/٢٢٣). الشربيني، "، " مغني المحتاج "، (٣/٢٥٤).

(٤) ينفسخ عقد الوكالة بموت الوكيل أو الموكِّل عند عامة الفقهاء؛ لأنها أولاً عقد جائز ينفسخ بالعزل، والموت في حكم عزل الوكيل، وثانياً إذا مات الوكيل زالت أهليته للتصرف، وإذا مات الموكِّل زالت صلاحيته بتفويض الأمر إلى الوكيل، فتبطل الوكالة، أمّا عقد العمل فينفسخ بموت العامل، ولا ينفسخ بموت ربّ العمل إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت عند إبرام العقد[٦] .

(٥) ينقضي عقد الوكالة بتمام العمل الموكَّل فيه؛ فالوكالة بالشراء مثلاً تنقضي بشراء الوكيل ما وكِّلَ في شرائه؛ لأنَّ المقصود قد حصل، فينقضي العقد بذلك، وتترتب عليه أحكامه من انعزال الوكيل، ومنعه من التصرف، أمّا عقد العمل فتمتدّ الرابطة العقدية بين طرفيه إلى بلوغ الأجل المعيَّن[١] .

(٦) تصحّ الوكالة بلا تأقيت، كما يجوز توقيتها بأجل معيَّن، أمّا عقد العمل فلا يصح –كما مرَّ– إلا مؤقتاً بزمن معيَّن[٢] .

(ج) موازنة عقد العمل بعقد البيع :

البيع والعمل عقدان متباينان، يشتركان في إثبات ملك المنفعة وإباحتها، إلا أنَّ الملك في البيع أقوى منه في عقد العمل، ولذلك يذهب الفقهاء إلى أنَّ عقد العمل نوع من البيع؛ لأنه في حقيقته إجارة، والإجارة صنف من البيوع، إذ عرفوها بأنها :

---

[٦] البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٨/١٤٠).الدسوقي، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٣/٣٩٦). البهوتي، " شرح منتهى الإرادات "، (٢/١٩٣).
[١] البهوتي، " كشاف القناع "، (٣/٤٦٢).
[٢] الحطاب، " مواهب الجليل "، (٥/٢١٤).

"بيع المنفعة"[٣]، وأجازوا استعمال لفظ البيع فيها، وفرَّعوا على ذلك أنَّ عقد الإجارة يعتبر من جهة القياس باطلاً وفقاً للقواعد العامة للعقود؛ ذلك لأنَّ المنفعة محل العقد عدمٌ وقت انعقاده، ولمَّا كان المعدوم لا يصح بيعه، قرروا أنَّ القياس يقتضي بطلان عقد الإجارة، ولكنهم صححوه استحساناً لمسيس الحاجة إليه، إذ يحصل به إشباع حاجات الأفراد التي هي أصلٌ في تشريع العقود.

ومن أهمّ الفروق بين هذين العقدين ما يأتي:

١. يتملك الشخص في البيع رقبة الشيء ومنفعته معاً، أمّا في عقد العمل فيملك الشخص منافع الآدمي دون رقبته، فالمشتري يكتسب ملكية العين، بينما يكتسب ربّ العمل حقاً شخصياً يسوّغ له الانتفاع بالآدمي الانتفاع المعهود.

٢. البيع عقد يقوم على أساس مبادلة المال بالمال تملّكاً وتمليكاً على وجه الدوام[٤]، فلا توقيت في انتقال الملكيات بهذا التبادل، أمّا العمل فعقد موضوعه المبادلة على منفعة الآدمي مدة محدودة؛ أي تمليكها مؤقتاً بعوض، ومن ثمَّ وجب في عقد العمل تحديد مدة الانتفاع؛ لأنَّ مقدار المنافع المقابل للأجرة إنما يحدده الزمن.

---

[٣] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٧٣). أحمد بن غنيم بن سالم بن مهنا النفراوي، " الفواكه الدواني "، دار الفكر – بيروت، (٢/١٠٨). محمد بن أحمد الشربيني الخطيب، " مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج "، دار الكتب العلمية – بيروت، (٢/٢٢٢).

[٤] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٢). المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٢٦).

٣. البيع موضوعه تمليك الأعيان غالباً، واستعماله في المنافع بعيدٌ عن حقيقة موضوعه، فالأعيان المبيعة هي معقوده ومقصوده، وفي عقد العمل منافع الآدمي هي المقصودة المعقود عليها[١].

(د) موازنة عقد العمل بعقد الجعالة[٢]:

يتفق عقد الجعالة مع عقد العمل في أنَّ كلاًّ منهما واقعٌ على منفعة آدمي، إلا أنهما يختلفان فيما يأتي:

١. لا يستحق العامل الجعل (الأجرة) إلا بالفراغ من العمل وإتمامه، فإذا اشترط تعجيل الجعل فسد العقد، واستحقّ أجرة المثل، أمّا العامل فيستحق أجرته بعقد العمل وإن لم يعمل، كما يجوز فيه تعجيل الأجرة وتأجيلها[٣].

---

[١] يقول ابن الهمام: " حقيقة الإجارة تمليك المنافع بعوض دون تمليك الأعيان، فإنَّ تمليك الأعيان بعوض هو البيع لا غير، وهذا أمرٌ مقررٌ عند الفقهاء قاطبةً ". فتح القدير، (٩/١٠٤).

[٢] يعرف المالكية الجعالة بأنها: " الإجارة على منفعة مظنون حصولها ". ويعرفها الشافعية بقولهم: " التزام عوض معلوم على محل معين معلوم، أو مجهول عَسُرَ ضبطه ". وصورتها: أن يقول شخص: مَنْ ردَّ لي ضالتي فله عشرة دنانير، أو شارط الطبيب إن أبرأه من مرضه فله مكافأة أو جائزة قدرها كذا، فمشارطة الطبيب على البرء جعالة لا إجارة؛ لأنَّ الإجارة لابدَّ فيها من مدة معلومة أو عمل معلوم، وقد ورد أنَّ أبا سعيد الخدري –رضي الله عنه- حين رقى رجلاً شارطه على البرء، وقد أجاز ذلك الإمام مالك، ففي الفواكه الدواني من كتب المالكية: " يجوز معاقدة الطبيب على البرء بأجرة معلومة للمتعاقدين؛ فإذا برىء المريض أخذها الطبيب، وإلا لم يأخذ شيئاً ". ينظر: الإمام مالك بن أنس الأصبحي، " المدونة "، دار الكتب العلمية – بيروت، (٣/٤٣٤). النفراوي، " الفواكه الدواني "، (٢/١١٤) محمد بن أحمد بن جزي الكلبي الغرناطي، " القوانين الفقهية "، دار النشر، وتاريخ الطباعة غير مذكور، (١/١٨٢). سليمان بن محمد البجيرمي، " حاشية البجيرمي (تحفة الحبيب) على الخطيب "، دار الفكر-بيروت، (٣/٢١٩). المرداوي، " الإنصاف "، (٦/٧٥).

[٣] علي الصعيدي العدوي، " حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني "، دار الفكر – بيروت، (٢/١٩٤). ابن جزي الغرناطي، " القوانين الفقهية "، (١/١٨٢).

٢. العمل في الجعالة قد يكون معلوماً[٤]، وقد يكون مجهولاً كحفر البئر حتى يخرج منها الماء، أمّا عقد العمل فلا بدَّ أن تكون منافع العامل فيه معلومة[٥].

عقد الجعالة عقد جائز غير ملزم لأطرافه، أمّا عقد العمل فهو ملزم للجانبين[٦].

٣. الأصل في الجعالة أن لايضرب للعمل أجلاً؛ لأنَّ العامل لا يستحق الجعل إلا بتمام العمل، فإنْ انقضت المدة قبل إكماله ذهب عمله هباءً، ولو ألزمناه إتمامه لكان إلزاماً بما لايلزم، أمّا عقد العمل فلا بدَّ من توقيته[١].

(٥) موازنة عقد العمل بعقد العارية[٢]:

يتفق عقد العمل مع العارية في أنَّ كلاًّ منهما يمنح شخصاً معيناً الحق في أنْ ينتفع بشيءٍ مملوك لشخص آخر، إلا أنهما يختلفان فيما يأتي:

---

[٤] لا يجوز عند المالكية أنْ يكون العمل في الجعالة معلوماً؛ لأنَّ ذلك يوجب الغرر في العمل؛ بأنْ لا يحصل المقصود منه، كأن لا يجد الجمل الشارد مثلاً في الوقت المعيَّن. (القرافي، " أنوار البروق "، (٤/١٢). يقول ابن العربي: " الفرق بين الجعالة والإجارة؛ أنَّ الإجارة يتقدَّر فيها العوض والمعوض من الجهتين، والجعالة يتقدَّر فيها الجعل والعمل غير مقدَّر. أحكام القرآن (٣/٦٦). وأجاز فقهاء الشافعية والحنابلة ورود العقد في الجعالة على عمل مجهول، فجاء في الأشباه والنظائر للسيوطي: " ما افترق فيه الإجارة والجعالة؛ افترقا في أمرين: أحدهما تعيين العامل يعتبر في الإجارة دون الجعالة، والآخر العلم بمقدار العمل، معتبر في الإجارة دون الجعالة "، (ص٥٢٤). وجاء في الإنصاف للمرداوي: " الجعالة نوع إجارة لوقوع العوض في مقابلة منفعة، وإنما تتميَّز بكون الفاعل لا يلتزم الفعل، وبكون العقد قد يقع مبهماً لا مع معيَّن، ويجوز في الجعالة الجمع بين تقدير المدة والعمل على الصحيح من المذهب "، (٦/٣٨٩).

[٥] ابن جزي الغرناطي، " القوانين الفقهية "، (١/١٨٢).

[٦] البهوتي، " شرح منتهى الإرادات "، (٢/١٩١).

[١] علي العدوي، " حاشية العدوي "، (٢/١٩٣). قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي "، (٣/١٣١).

[٢] تعرَّف العارية بما نصُّه: " تمليك منفعة مؤقتة لا بعوض ". المواق، " التاج والإكليل "، (١٥/٧٤).

١ . عقد العارية يكون حتماً بغير عوض، أمَّا عقد العمل فهو دائماً من عقود المعاوضة، حيث يتفق طرفاه على أنْ يمكِّن أحدهما الآخر من أنْ ينتفع بمنفعة نفسه في وقت معين، نظير أجر لهذه المنفعة يلتزم هذا الآخر بدفعه إليه، فأساس التفرقة بين عقد العمل والعارية هو في مقابل الانتفاع؛ فإنْ كان لهذا الانتفاع مقابل كنا بصدد عقد عمل، وإذا منح الانتفاع دون مقابل كنا بصدد عقد عارية[٣] .

٢ . عقد العارية لا يجب تحديد المدة فيه؛ لأنه تبرعٌ بالمنفعة، وليس فيه التزام بعوض يحتاج إلى تحديد مقابله من المنافع بالوحدات الزمنية، والتوقيت ملحوظٌ فيه؛ لابتنائه على أساس رد الشيء بعد استعماله، بخلاف عقد العمل فإنه يجب تحديد مدة الانتفاع؛ لأنَّ مقدار المنافع المقابل للأجرة إنما يحدده الزمن[٤] .

٣ . العارية عقدٌ عيني لا يتمُّ إلا إذا حصل تسليم العين التي هي موضوع العقد، ولا يكفي فيه الايجاب والقبول، أمَّا عقد العمل فيعدُّ –كما سلف– من عقود التراضي يتم بمجرد توافق الايجاب والقبول، ولو لم يسلم العامل منافع نفسه[٥] .

٤ . العارية عقدٌ غير لازم بحق كلا الطرفين المتعاقدين؛ إذ يملك كلٌّ منهما فيه الرجوع والإلغاء، أمَّا عقد العمل فهو ملزمٌ للجانبين[٦] .

---

[٣] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٨٢).
[٤] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٤٩).
[٥] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٥٠،٣٣٦).
[٦] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥١٨،٤٤٩).

الفصل الثاني
مقومات عقد العمل والشروط المقترنة به ومدى مشروعية تدخل الدولة في تنظيمه

عرفنا أنَّ عقد العمل عقدٌ بمقتضاه يلتزم العامل أنْ يمكِّن ربَّ العمل من الانتفاع بعمله مدة معينة لقاء أجرة معلومة، وبناءً على هذا؛ فهو يستلزم لقيامه أنْ يتحقق رضاء صحيح صادرٌ من المتعاقدين بغرض إنشاء العقد وبنائه، ووجود طرفين متمتعين بالأهلية اللازمة لاعتبار إرادتيهما، ومحلٌّ مشروع يجوز التعامل فيه، وأنْ يقع العقد لمدة محدودة، وأنْ يكون نظير أجرة معلومة، فمقومات عقد العمل إذن ثلاثة: الصيغة الدالة على اتفاق الطرفين على إنشاء العقد بطريقة مشروعة، وهي ركن العقد المعبَّر عنه بالايجاب والقبول أو ما يقوم مقامهما، والطرفان المتعاقدان وهما (العامل ورب العمل)، والمحل وهو المنفعة والأجرة، وكلُّ مقوم من هذه المقومات تتعلق به مباحثات فقهية هامة نفرد الكلام عنها في المبحث الأول.

وإذا وجدت هذه المقومات نشأ عقد العمل بين طرفيه، بيد أنه يجب أنْ تتوافر في كلٍّ من تلك المقومات شرائط شرعية ليتمَّ تكوين العقد وانعقاده، يتحتم بيانها في المبحث الثاني.

كما سيتم التطرق إلى توضيح مدى مشروعية تدخل الدولة في النشاطات العمالية وتنظيمها بالقيود والضوابط اللازمة في المبحث الثالث.

وعلى هذا؛ ينقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث؛ نخصص (أولهما) لمقومات عقد العمل، و(الثاني) لشروط تكوين عقد العمل وانعقاده، و(الثالث) لبيان مدى مشروعية تدخل الدولة في تنظيمه.

المبحث الأول: مقومات عقد العمل

قوام الشيء لغةً (بالفتح والكسر) هو: عماده الذي يقوم به وينتظم[1].

ونعني بالمقومات: العناصر التي يتطلبها العقد في تكوينه، ولا يمكن تصوّر وجود العقد دونها، سواء كانت ركناً بالمعنى الاصطلاحي؛ أي جزءاً داخلاً في ماهية العقد[2]؛ كالايجاب والقبول، أو كانت من اللوازم العقلية الأخرى له؛ كالعاقدين والمحلّ[3].

وبهذا الاصطلاح الدقيق تتميَّز مقومات العقد عن أركانه؛ فركن العقد عند الفقهاء إنما هو التراضي المعبَّر عنه بالايجاب والقبول أو ما يقوم مقامهما، أما العاقد والمحلُّ فليسا من أركان العقد، بل هما عناصر خارجية عن عملية التعاقد يتوقف عليها وجود العقد؛ ذلك أنَّ الركن هو الجزء الذاتي الداخل في ماهية الشيء، كالزوايا في بنيان البيت، وعلى هذا ليس العاقد والمحلُّ ركنين في العقد؛ لأنهما ليسا من أجزائه، وإن كان لابدَّ لكلِّ عقد من عاقد ومحلّ.

فالمقومات أعمّ من الأركان؛ لأنها تشمل كل ما لايمكن وجود العقد فعلاً بدونه من ركن أو عاقد أو محلّ[4].[5]

---

(1) ابن منظور، " لسان العرب "، (١٢/٤٩٩). أحمد بن محمد بن علي الفيومي، " المصباح المنير في غريب الشرح الكبير "، المكتبة العلمية، (ص٥٢٠).
(2) علاء الدين البخاري، "كشف الأسرار شرح أصول البزدوي "، (٣/٧٧).
(3) مصطفى الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٣١٢).
(4) المرجع السابق، (١/٣١٢، ٣٠٠).
(5) هذا ما انتهى إليه فقهاء الحنفية، أمَّا جمهور الفقهاء فقد عدُّوا للعقد أركاناً أربعة: عوضان وعاقدان؛ فمتى وُجِدَت الأركان الأربعة من حيث الجملة فقد وُجِدَت ماهية العقد المعتبرة شرعاً، ومتى انخرم واحدٌ من الأربعة؛ كما لو كان أحد البدلين ممَّا يحرم الاعتياض به، فقد عُدِمَت الماهية شرعاً؛ لأنَّ الماهية المركبة كما تُعدَم لعدم كلِّ أجزائها، تُعدم لفقدان بعض أجزائها. شهاب الدين القرافي، " أنوار البروق في أنواع الفروق "، (٢/٨٣).

وقوام عقد العمل إنما يكون بمقومات ثلاثة لا بدَّ من وجودها، هي[6]:

- صيغة العقد وتسمى (الايجاب والقبول).
- العاقدان ويسميان (طرفي العقد).
- محلُّ العقد ويسمى (المعقود عليه).

فهذه مطالب ثلاثة يجب بحثُ كلٍّ منها على حدة، وفقاً للترتيب الآتي:

المطلب الأول: صيغة العقد (الايجاب والقبول)

لا ينشأ العقد إلا بالتراضي لقوله تعالى: ﴿ **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تَأْكُلُواْ أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلاَّ أَن تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ** ﴾[1]، غير أنَّ الرضا لَّما كان أمراً خفياً لايمكن الاطلاع عليه، فقد أقام الشارع القول المعبِّر عمّا في النفس مقامه، وأناط حكم العقد بما يقوم مقام هذا العنصر الخفي؛ وهي الصيغة؛ لكونها أمراً ظاهراً منضبطاً يمكن إدراكه وإثباته أمام القضاء عند النزاع، وسَنَنُ الشارع في مثل هذا إقامة الأمور الظاهرة المنضبطة مقام الأمور الخفية في تعليق الأحكام بها.

يقول ابن الشاطّ: " الوصف المعرِّف للحكم؛ إن كان وصفاً ظاهراً منضبطاً لم يُعدَل عنه إلى غيره؛ كالسكر في تحريم الخمر، والقوت في الربا، وإن كان وصفاً خفياً أو غير منضبط أقيمت مظنته مقامه، وأما الخفي الذي لا يُطَّلَعُ عليه؛ فكالرضا في

---

[6] الخرشي، " حاشية الخرشي على مختصر خليل "، (٧/٢). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٣). البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٤١). الموسوعة الفقهية الكويتية، (١/٢٤٥).

[1] سورة النساء: آية ٢٩.

انتقال الأملاك؛ فإنَّ الرضا لمّا كان أمراً خفياً جُعلت الصيغ والأفعال في بيع المعاطاة قائمة مقامه؛ لأنه يُظنُّ عندها، وألغيَ الرضا إذا انفرد عنها "[2].

وجاء في بدائع الصنائع: " وإضافة الأحكام إلى الأسباب الظاهرة، أصلٌ في الشريعة "[3].

وأخيراً جاءت مجلة الأحكام العدلية بهذه القاعدة التي تلخص ما سبق بقولها: " دليل الشيء في الأمور الباطنة يقوم مقامه "[4].

فالصيغة (الإرادة الظاهرة) إذن أقيمت مقام الإرادة الباطنة (التراضي)؛ لأنها هي التي يمكن الاعتداد بها في إنشاء العقود.

ونبحث فيما يتعلق بصيغة العقد المسائل التالية: (١) معنى الصيغة. (٢) مكوِّنات الصيغة. (٣) طرق التعبير عن الإرادة.

الفرع الأول: معنى الصيغة

الصيغة هي: ما يتمُّ به إظهار إرادة المتعاقدين من لفظ (ايجاب وقبول)، أو ما يقوم مقامه من الكتابة وإشارة ومبادلة فعلية، ونحو ذلك ممَّا يدلُّ على التراضي[5].[6]

فصيغة عقد العمل عبارة عن: لفظ أو ما يقوم مقامه يدلُّ على تمليك منفعة العامل بعوض.

---

(2) قاسم بن عبد الله بن الشاط، " إدرار الشروق على أنوار الفروق "، بهامش كتاب أنوار البروق للقرافي، (٢/١٧٨).

(3) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٧/٢٧٧).

(4) علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٦٨).

(5) الموسوعة الفقهية الكويتية، (١/٢٤٥).

(6) يقول أحمد إبراهيم بك: " صيغة العقد هي ما به يكون العقد من قول أو إشارة أو كتابة؛ تبييناً لإرادة العاقد، وكشفاً عن كلامه النفسي. بحث " العقود والشروط والخيارات "، (ص٦٦١).

الفرع الثاني: مكوِّنات الصيغة

تتكون الصيغة في العقود التبادلية من الايجاب والقبول، ولم تتفق كلمة الفقهاء على معناهما:

فعند الحنفية[1]: الايجاب هو ما صدر أولاً من أحد العاقدين للدلالة على رغبته في إنشاء العقد. والقبول هو ما صدر ثانياً عن العاقد الآخر دالاً على رضاه بما تضمَّنه ايجاب الأول، فالمعوَّل عليه في تحديد الايجاب والقبول هو وقت الصدور بصرف النظر عن الجهة التي صدر عنها

وهذا ما أخذ به القانون المدني الأردني كما في المادة (٩١).

وذهب جمهور الفقهاء من المالكية[2] والشافعية[3] والحنابلة[4] إلى أنَّ الايجاب هو ما يصدر عن المملِّك دون المتملِّك ولو صدر متأخراً؛ إذ العبرة بمعنى التمليك والتملك لا بتقدم صدور العبارة وتأخرها، والقبول هو ما صدر عن المتملك وإن جاء متقدماً.

وما ذهب إليه الحنفية أرجح؛ إذ القبول معناه أن شيئاً قد تقدمه ثم تمَّت الموافقة عليه، استعمالاً للألفاظ في مدلولاتها الحقيقية.

الفرع الثالث: طرق التعبير عن الإرادة

(1) الكمال بن الهمام، " فتح القدير "، (٣/١٩٠).
(2) الحطَّاب، " مواهب الجليل "، (٤/٢٢٨).
(3) زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٣).
(4) المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٢٦٢).

يتمُّ التعبير عن الإرادة باللفظ[2]؛ وهو الأصل في البيان والدلالة على الأشياء[3]، وبالكتابة إذا كانت مستبينةً[4] مرسومةً[5]؛ إذ الكتابة بمنزلة اللفظ المنطوق[6]، وبالإشارة المعهودة عرفاً، حتى وإنْ كان المتعاقد ناطقاً[1]، ما دامت لا تثير شكاً في حقيقة مدلولها؛ كتحريك الرأس عمودياً دلالةً على القبول، أو أفقياً دلالةً على الرفض[2]، وبالمبادلة الفعلية الدالة على التراضي (المعاطاة) دون تلفظ بايجاب

(2) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٤). الحطاب، " مواهب الجليل "، (٤٢٢٨). النووي، " المجموع "، (٩/١٩٠). ابن مفلح، "الفروع "، (٤/٤).

(3) وهو أكثر طرق التعبير دلالةً على شخصية العاقد، وحقيقة إرادته، وما أجمعت عليه نفسه، يقول النووي: " النطق أقوى من الكتب". "المجموع شرح المهذَّب"، (٩/١٩٧).

(4) تعدُّ الكتابة مستبينةً؛ إذا كان لها بقاء وثبات بعد الفراغ منها، فلا يصحُّ إجراؤها على الهواء أو الماء وما شاكل ذلك؛ لأنَّ ما لا تستبين به الحروف لا يُسمَّى كتابة، فيُلحَقُ بالعدم. الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٣/١٠٥). الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٦/٢١٨).

(5) الكتابة المرسومة هي التي تكون معنونةً أو مصدَّرةً على الوجه المعتاد بين الناس في إظهار مقاصدهم؛ كالكتب والمذكرات والمحاضر والسجلات ونحوها، فلا تصحُّ الكتابة على الجدران وأوراق الشجر وغيرهما ممّا لا يُعتمَد في أعراف الناس حجَّةً في بيان مطلوبهم. الكاساني، " بدائع الصنائع "، ٣/١٠٥). ابن نجيم، " البحر الرائق "، (٨/٥٤٤).

(6) يقول العيني: " الكتاب كالخطاب من الحاضر؛ فإنَّ النبي – عليه الصلاة والسلام – كان يبلِّغ تارةً بالكتاب، وتارةً بالخطاب، فلو لم يكن الكتاب كالخطاب، لم يكن النبي –عليه الصلاة والسلام- مبلِّغاً به "، وهذا ما ذهب إليه أيضاً المالكية والشافعية والحنابلة. العيني، "البناية في شرح الهداية "، (٧/١٦). الحطَّاب، " مواهب الجليل "، (٤/٢٢٩). النووي، " المجموع "، (٩/١٩٠). المرداوي، " الإنصاف "، (٨/٤٥).

(1) الحطاب، " مواهب الجليل "، (٤/٢٢٨).

(2) وقد عبَّر رسول الله صلى الله عليه وسلم عن بعض الأحكام بالإشارة، وفهم أصحابه y مقصوده منها؛ مثل ما رواه البخاري في كتاب الصوم برقم (١٠٨٠) عن ابن عمر –رضي الله عنهما- أنَّ رسول الله rقال: " الشهر هكذا وهكذا وهكذا، وقبض إبهامه في الثالثة " (٢/٧٦٠)؛ وما دامت الإشارة وسيلةً صالحةً في تبليغ أحكام الشرع، فهي صالحةٌ بطريق الأولى للدلالة على الرضا بالتعاقد.

وقبول؛ لأنَّ الأفعال وإن انتفت منها الدلالة الوضعية، ففيها دلالةٌ عرفيةٌ وهي كافيةٌ في الإِفصاح عن المقصود[٣].

وقصارى القول أنَّ العقد يصح بكل ما يدل على مقصوده دلالة واضحة من قول أو فعل معتاد بين الناس، وذلك أنَّ العبرة في العقد بالرضا، ولا يضرّ بعد ذلك بأي وسيلة عُبِّر عنه، وهذه نظرة واسعة تحول دون جمود العقود على ألفاظ وهيئات محددة؛ لأنَّ الزمن متغير والأفعال والألفاظ تتبدل بتبدل الظروف والأزمان، والمرجع فيما يعتبر منها دالاً على الرضا وما لا يعتبر هو ما جرى عليه عرف الناس، فينعقد العقد عند كلّ قوم بما يفهمونه ويصطلحونه بينهم من الصيغ والأفعال[٤].

الإعلان الموجه إلى عامة الناس:

---

[٣] ابن نجيم، " البحر الرائق "، (٥/٢٩١). الحطاب، " مواهب الجليل "، (٤/٢٢٨). المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٢٦٣). واختار جواز التعاقد بالمعاطاة المتولي والبغوي والروياني والنووي من فقهاء الشافعية. النووي، " المجموع "، (٩/١٩٠).

[٤] يقول أحمد إبراهيم بك: " الأصل أنَّ كلَّ ما أدى المعنى القائم بالنفس صحَ به العقد بأية لغة كان؛ إذ الغرض هو الإبانة عن إرادة العاقد، وعلى هذا يصح العقد بالقول، ولو كان بلغة العوام أو بلغة غير اللغة العربية، أياً كان العاقد ما دام كلامه مفهوماً يؤدي الغرض المقصود، وكذا يصح بالكتابة أية كتابة كانت متى تحقق بها الغرض، وكذا بالإشارة المعروفة من الأخرس للضرورة لئَلا تتعطَّل معاملاته، ويحرم من إنسانيته. بحث العقود والشروط والخيارات، (ص٦٦١).

ويقول مصطفى الزرقا: "وإذا اجتمع في الشخص الذي يريد التعاقد علتان من ثلاث: الصَمَمُ والبُكْمُ والعَمَى؛ بأن كان أصمّ أبكم أو أصمّ أعمى أو أبكم أعمى، وتعذَّر عليه بهذه العلل ان يُعبِّر عن إرادته، جاز للمحكمة أن تُعيِّن له مساعداً قضائياً ليُعينَه في تصرفاته العقدية التي تستدعي مصلحته فيها معاوناً؛ لأنَّ هذه العلل إنما تعطل أدوات الاطلاع والبيان في الجسم دون العقل والإدراك اللذين هما مناط الرشد، فالمساعدة هنا للعجز لا للقصور ". مصطفى الزرقا، " شرح القانون المدني السوري "، الطبعة الرابعة، مطبعة الحياة، ١٩٦٤م، (ص١٥٥).

لو وجَّه ربُّ العمل إعلاناً للجمهور في الصحف ونحوها من وسائل الإعلام السمعية والمرئية، يعرض فيه شاغراً وظيفياً معيَّناً في منشأته، فهل يعدُّ هذا العرض إيجاباً يظلّ مفعوله سارياً إلى أنَّ يتقدم آخر فيقبله؟ أم يُعَدُّ دعوةً للايجاب؟

الجواب: إنَّ الإعلان الذي لا يريد صاحبه أن يلتزم به في حالة ما إذا صدر القبول من الطرف الآخر لا يعدُّ إيجاباً، بل هو دعوةٌ إلى الايجاب وترغيب للجمهور في الإقبال إلى التعاقد، وأغلب الإعلانات اليومية هي من هذا القبيل؛ حيث تحتفظ الشركات والمنشآت المعلنة عن الشواغر الوظيفية بحرية أوسع في رفض مَنْ تريد، أما إذا أمكن التأكد من أنَّ المُعلِنَ أراد أن يلتزم بمضمون إعلانه هذا، فعندئذ يعتبر الإعلان ايجاباً جدِّياً، فإذا تقدَّم شخصٌ بنفس المواصفات المعينة في الإعلان، كان هذا قبولاً منه، وتمَّ العقد، وأُجبِرَ ربُّ العمل على تنفيذه.

وما سبق ذكره من أنَّ الإعلان العام يُعدُّ ايجاباً مستمراً إلى أن يتصل به القبول، أو يحدث عارض يقطعه، أو إعلان آخر ينسخه ويُلغيه، يتجلَّى بصورة واضحة في العبارة الآتية: " لو عَرَض رجلٌ سلعته للبيع، وقال: مَنْ أتاني بعشرة فهي له، فأتاه رجلٌ بذلك أنْ سمع كلامه أو بلغه، فالبيع لازمٌ، وليس للبائع منعه، وإنْ لم يسمعه ولا بلغه، فلا شيء له "[1].

يُستفاد من هذا النص أنَّ عرض البائع سلعته لم يكون موجهاً إلى شخص معين، بل إلى عموم الناس؛ بدليل الاسم الموصول [مَنْ] الذي يفيد العموم، واعتبار العقد منعقداً على اللزوم بمجرد صدور القبول من الطرف الآخر بعد سماع الايجاب أو

(1) ابن عرفة الدسوقي، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٣/٤).

علمه به، دليلٌ على أنَّ إعلان البائع اعتُبِرَ ايجاباً جدِّياً يُصيِّره القبول الصادر من أيِّ شخصٍ عقداً لازماً، حتى وإن أبى البائع إمضاءَه.

وقد نص القانون المدني الأردني في المادة (٩٤) على ما يأتي:

١. يعتبر عرض البضائع مع بيان أثمانها ايجاباً.

٢. أما النشر والإعلان وبيان الأسعار الجاري التعامل بها، وكل بيان آخر متعلق بعرض أو بطلبات موجهة للجمهور أو للأفراد، فلا يعتبر عند الشك ايجاباً، وإنما يكون دعوة إلى التفاوض.

الفرع الرابع: شروط الصيغة (شروط انعقاد)

إذا كانت الصيغة من الايجاب والقبول، أو ما يقوم مقامها، هي الركن الوحيد للعقد؛ فإنَّ لهذه الصيغة شروطاً لا ينعقد العقد إلا بتحققها، لأنها شروط انعقاد، ونوردها فيما يأتي:

(أ) بقاء الايجاب صحيحاً إلى صدور القبول

فإنْ رجع الموجب عن ايجابه الذي وجهه للطرف القابل قبل صدور القبول منه لأي سبب، فلا عبرة للقبول بعده؛ لأنَّ رجوعه منع دون تحقق الاتصال أو الارتباط بينهما، فلا ينعقد العقد.

وهذا قد يكثر في حالات التعاقد بين الغائبين، فقد يُرسل شخص رسالةً لشخصٍ ما إلى بريده الإلكتروني الخاص به يضمّنها ايجاب العقد من طرفه، ثمَّ يموت المرسِل (الموجب) قبل أن يقع القبول عليها من المرسَل إليه، أو يعقبها المرسِل فوراً برسالة

أخرى تلغي مفعول الأولى، فلا عبرة عندئذ بقبول المرسل إليه؛ لسقوط الايجاب برجوع الموجب أو بوفاته قبل وقوع القبول.

وهنا وقع خلاف بين الفقهاء في مدى التزام الموجب بالوفاء بايجابه:

فذهب جمهور الفقهاء من الحنفية[1] والشافعية[2] والحنابلة[3] إلى أنَّ الايجاب وحده غير ملزم، ويكون للطرف الموجب الحق في الرجوع عن ايجابه في أي وقت، مادام لم يقترن به القبول؛ لأنَّ الثابت للقابل بالايجاب حق التملك في المعقود عليه، في حين أنَّ الثابتَ للموجب حق الملك، وهو أقوى من حق التملك فيقدَّم عليه؛ لأنَّ الأول ثابتٌ لصاحبه أصالةً، والثاني لا يكون للطرف الآخر إلا برضا الطرف الأول، فلو لم يَجُز الرجوع؛ للزم تعطيل حق الملك بحق التملك.

وذهب المالكية[4] إلى أنه ليس للموجب حق العدول عن ايجابه ما دام مجلس العقد باقياً – إذا كان ايجابه بصيغة الماضي –؛ لأنَّ الموجب قد بذل ذلك من نفسه، وأوجبه عليها، وقد أثبت لَمَنْ وجِّهَ إليه الايجاب حق التملك، فلا يجوز له أن يسقط حقاً قد ثبت لغيره.

وعلى ذلك؛ إذا رجع الموجب في ايجابه ثم قَبِلَ الطرف الآخر في المجلس، تمَّ العقد رَغْمَاً عن الموجب.

---

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٤).
(2) النووي، " المجموع "، (٩/١٩٩).
(3) مصطفى السيوطي الرحيباني، " مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى "، المكتب الإسلامي، (٥/٥٠).
(4) ابن عرفة الدسوقي، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٣/٤). الحطاب، " مواهب الجليل "، (٤/٢٤١).

والراجح هو رأي الجمهور لقوة دليلهم ووجاهته؛ إذ لو ألزمنا الموجب بايجابه قبل القبول لكان مجبوراً عليه، ولآل الأمر إلى وقوع العقد بغير تراض منهما، وهذا لا يجوز.

وقد نصَّ القانون المدني في المادة (٩٦) على ما يلي: " المتعاقدان بالخيار بعد الايجاب إلى آخر المجلس؛ فلو رجع الموجب بعد الايجاب وقبل القبول، أو صدر من أحد المتعاقدين قول أو فعل يدل على الإِعراض؛ يبطل الايجاب، ولا عبرة بالقبول الواقع بعد ذلك " .

والصورة العملية لذلك هي أنْ ترسل المؤسسة إلى شخص ما إيجاباً إلى إيميله الخاص أو صندوق بريده مثلاً، تعرض عليه وظيفة معينة بأجرة محددة، ثم تعدل المؤسسة بعد ذلك عن رأيها، فترسل إليه رسالة فورية تخبره فيها أنها قد رجعت في ايجابها طالبة اعتباره كأن لم يكن، وهنا يبطل الايجاب، ولا يعتد بالقبول الصادر بعد ذلك، لعدم مصادفته ايجاباً قائماً.

وثمة مسألة هامة وهي: إذا حدَّد الموجب ايجابه بمدة يقبل فيها العقد أو يرفضه، فهل يلتزم بالبقاء على ايجابه طيلة بقاء المدة؟ أو له أن يعدل عنه؟

ينص القانون المدني الأردني في المادة (٩٨) منه على أنه: " إذا عُيِّنَ ميعاد للقبول التزم الموجب بالبقاء على إيجابه إلى أن ينقضي هذا الميعاد "[٥] .

---

[٥] وقد يستخلص الميعاد من ظروف الحال، أو من طبيعة المعاملة.

وهذا يوافق بطريق الأولى ما عليه جمهرة فقهاء المالكية؛ لأنه إذا كان الايجاب وحده دون تقييده بمدة معينة ملزماً عندهم للموجب مدة بقاء الايجاب، فمن باب أولى أن يكون ملزماً إذا حدد الموجب ميعاداً يلتزم به بايجابه.

وهذا هو الرأي الراجح في هذه المسألة، ويمتنع على الموجب الرجوع في ايجابه، ولو رجع لم يُفده رجوعه ما دامت المدة المشروطة بينهما باقية، ولم يصدر عن الطرف القابل جواب بالقبول أو الرفض؛ لأنَّ من شرط على نفسه طائعاً غير مكره لزمه شرطه، ما دام الشرط شرطاً مباحاً لا يصادم نصاً ولا يعارض قاعدةً شرعية.

وهذا الرأي بالإضافة لما تقدم يحقق الاستقرار في التعامل؛ لأنَّ في إعطاء الحرية للموجب الذي قيَّد ايجابه بمدة اعتبرها بعد تخطيط أموره من مصلحته إضراراً بمصالح الطرف الآخر الذي باشر بعد هذا التعهد بتحضير أموره لقبول الايجاب خلال المدة، ومن المقرر فقهاً أنَّ درء المفسدة أولى من جلب المصلحة.

وعليه؛ فلو قدمت المؤسسة لشخص ما عرضاً في الاشتغال لديها في وظيفة محددة، وبأجر معلوم، وتركت له مهلة أسبوع أو أكثر ليفكر في تقدير ايجابياتها وسلبياتها، على أنْ يعطيها الإجابة موافقةً أو رفضاً قبل يومين من انتهاء المهلة، فإنَّ الموجب (المؤسسة) لو أرادت الرجوع في ايجابها قبل المهلة، لم يقبل رجوعها، ولايترتب عليه أثره، ويبقى قائماً إلى أنْ يصدر الرد من الطرف المقابل.

أمَّا إذا لم يُحدِّد الموجب ميعاد القبول أو إذا لم تدلّ قرائن الأحوال على التزام الموجب بإيجابه لمدة معينة؛ فيحقُّ له الرجوع ما دام لم يقترن به القبول كما تقدَّم.

(ب) تطابق الايجاب والقبول

القبول هو تعبير عن إرادة الطرف اللآخر الذي تلقى الايجاب، ولكن هذا التعبير لا ينبني عليه أثره ما لم يتقابل مع الايجاب الصادر أولاً على وجه التطابق، فهذا التوافق هو الركن في الرضا الذي به يتمُّ العقد؛ كما لو قال ربُّ العمل للعامل: أريد تشغيلك في مصنعي شهراً بثلاثمائة دينار، فقال المشتري: قبلت، فالموافقة هنا كاملة، ولكن لو قال: قبلت بثلاثمائة وخمسين ديناراً؛ فالموافقة بين القبول والايجاب غير متحققة؛ لأنَّ القبول لم يتضمَّن جميع ما جاء به الايجاب، فلا ينعقد العقد لعدم الموافقة، وإذا لم ينعقد العقد لمخالفة القبول للايجاب، فإنَّ القبول المخالف يعدُّ ايجاباً مبتدأً، يتمُّ العقد به إذا صدر قبول من ربِّ العمل موافق له[1].

وهذا ما نصت عليه المادة (٩٩) من القانون المدني الأردني بقولها:

١. يجب أنْ يكون القبول مطابقاً للايجاب.

٢. وإذا اقترن القبول بما يزيد في الايجاب أو يقيده أو يعدل فيه اعتبر رفضاً يتضمن ايجاباً جديداً .

(ج) اتحاد مجلس العقد

تعرِّف الموسوعة الفقهية الكويتية مجلس العقد بأنه: " الوحدة الزمنية التي تبدأ من وقت صدور الإيجاب، وتستمرُّ طوال المدة التي يظلُّ فيها العاقدان منصرفين إلى التعاقد، دون ظهور إعراض من أحدهما عن التعاقد "[١].

---

(1) ابن نجيم، " البحر الرائق "، (٥/٢٧٩). النووي، " المجموع "، (٩/٢٠٠). البهوتي، " كشاف القناع "، (٣/١٤٦).

(١) جماعة من الفقهاء، " الموسوعة الفقهية الكويتية "، وزارة الأوقاف الكويتية، (٢٠/١٦٩).

وإنما اشترط اتحاد المجلس في العقد؛ لأنَّ الايجاب لا بدَّ له من جواب يلاقيه، فوجب أن يكون القبول عند الايجاب مباشرة، وأن لا يتخلل بينهما فاصل زمني يحول دون اتصالهما، وهذا هو القياس، إلا أنَّ اعتبار ذلك يؤدي إلى انسداد باب التعاقد؛ لأنَّ القبول لا يبدأ إلا بعد انتهاء الايجاب، وكلما وُجِدَ أحدهما انعدم الثاني من زمان وجوده؛ لكونها أعراضاً زائلة، فوُجِدَ القبول ولم يوجد الايجاب، فلم ينتظم ركن العقد من جهة القياس؛ لأنه يقتضي أن لا يتأخر أحد الشطرين عن الآخر كما تقدم.

ولكن لصعوبة ذلك جُعِلَ المجلس جامعاً للكلامين أو للشطرين، وأجازوا تراخي القبول إلى آخر المجلس للضرورة، واعتبروا ساعاته وحدة زمانية واحدة، مراعاة لمصلحة العاقدين، وعن هذا عبَّر الفقهاء بقولهم: " إنَّ المجلس يجمع المتفرقات "[٢].

وفي هذا رعاية لجانب القابل كي يتهيأ له الوقت الكافي للتأمل في العرض الموجه إليه، والموازنة بين ما يأخذ ويغنم، وبين ما يعطي ويغرم في سبيل العقد، ورعاية لجانب الموجب كي يكون على بيِّنة من أمر العقد قبل الافتراق، إذ لو قلنا بجواز القبول بعد الافتراق كان في هذا إضرار بالموجب، لأنه يصبح رهين أمر القابل؛ إذ لا يدري متى يقبل[٣].

---

[٢] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٣٧). الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٤).
[٣] أحمد إبراهيم بك، " العقود والشروط والخيارات "، (ص٦٥٥).

ويحدد مجلس العقد بفترة تبدأ من وقت صدور الايجاب وينتهي إما بالقبول وانعقاد العقد، وإما بافتراق الطرفين، أو بإعراض أحدهما أو اشتغاله بشأن آخر[٤] .

وبهذا يتبيّن أنَّ المراد باتحاد المجلس هو اجتماع الطرفين لأجل التعاقد واشتغالهما به دون أن يفصل بينهما ما يدل على الإعراض عرفاً منهما أو من أحدهما [٥] .

خيار المجلس:

إذا التقى القبول بالايجاب، ولكن المجلس ظلَّ قائماً بينهما ولم يفترقا، فهل يبقى للمتعاقدين أو لأحدهما الخيار في رفض التعاقد وعدم إمضائه؟

ثار خلاف بين الفقهاء في هذه المسألة؛ فذهب الحنفية[١] والمالكية[٢] إلى أنَّ المتعاقدين أو أحدهما لا يحقُّ لهما بعد تراضيهما وإبرام العقد بينهما أن يتراجعا في التزامهما، سواء في نفس المجلس أو بعد انفضاضه، إلا إذا اشترط أحدهما أو

[٤] شفيق شحاتة، " النظرية العامة للالتزامات في الشريعة الإسلامية "، مطبعة الاعتماد بشارع حسن الأكبر بمصر (ص١٣٨).

[٥] يبالغ فقهاء الحنفية في تحديد مجلس العقد تحديداً مادياً بعيداً عن روحه ومقصوده؛ حيث اعتبروا فيه وحدة المكان، فقالوا: لو أنَّ أحد العاقدين أصدر إيجاباً وهما واقفان، فسار الآخر قبل القبول، أو سارا معاً ثم قبِلَ الآخر، لا ينعقد العقد؛ لأنه لمّا سار وسارا فقد تبدَّل المجلس قبل القبول، فلم يجتمع الشطران في مجلس واحد، لوقوع القبول في غير مكان الإيجاب، وقاسوا هذا على آية السجدة؛ فإنه لو قرأ مراراً وهو يمشي أو يسير راكباً على دابة لزمه لكلِّ قراءة سجدة، وهذا يعني أنَّ المجلس قد تبدَّل بالسير راكباً أو ماشياً، ولهذا وجبت سجدة لكل قراءة، بخلاف ما لو كان راكباً في سفينة، فإنَّ العقد ينعقد بينهما سواء كانت واقفة أم جارية؛ لأنَّ جريان السفينة بجريان الماء لا بإجرائه هو، ألا ترى أنه لا يملك إيقافها، فلم يختلف المجلس لذلك، فصار وجوده فيها أشبه بوجوده في البيت، أمّا السير فمضافٌ إليه؛ لأنه فعله؛ فإنه يملك إيقاف دابته وتسييرها، فاختلف المجلس لذلك بسيرها، وعلى هذا فلو كرَّر قراءة آية السجدة وهو في السفينة وهي تجري به، لا يلزمه إلا سجد واحدة، كما لو كرَّرها في بيت واحد. الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٣٧).

[١] البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٦/٢٥٩).

[٢] الباجي، " المنتقى شرح الموطأ "، (٥/٥٥).

كلاهما خيار الشرط لمدة معينة؛ لأنَّ الله أمر بالإيفاء بموجب العقود فقال –جلَّ جلاله–: ﴿ **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَوْفُواْ بِالْعُقُودِ** ﴾[٣]، وخيار المجلس يوجب ترك الوفاء بالعقد؛ لأنَّ المتعاقد يستطيع الرجوع فيه ما لم يتم التفرق، وما عاد على مقصود الشارع بالنقض والإهمال فهو باطل.

ويضيف المالكية دليلاً آخر هو عمل أهل المدينة؛ فهو عندهم مقدَّمٌ على حديث الآحاد؛ لأنه كالمتواتر[٤]، ولمَّا كان حديثُ ابن عمر – رضي الله عنهما – في إثبات خيار المجلس حديثَ آحاد، رجَّحوا عليه عمل أهل المدينة؛ حيث لم يعهد أهل المدينة مثل هذا الخيار، ولم يألفوا العمل به.

وذهب الشافعية[٥] والحنابلة[٦] إلى أنَّ لكلٍّ واحد من المتعاقدين حق فسخ العقد بالخيار ما داما مجتمعين لم يتفرقا بأبدانهما، فإذا تفرقا من غير فسخ لم يكن لأحدهما ردّ العقد إلا إذا اشترط أحدهما أو كلاهما خيار الشرط.

لما رواه البخاري بسنده عن ابن عمر –رضي الله عنهما– قال: قال رسول الله r: " إذا تبايع الرجلان فكلٌّ واحد منهما بالخيار ما لم يتفرقا وكانا جميعاً، أو يخيَّر أحدهما الآخر، فتبايعا على ذلك، وجب البيع، وإن تفرَّقا بعد أن تبايعا، ولم يترك واحد منهما البيع، فقد وجب البيع"[٧].

---

[٣] سورة المائدة: آية ١.
[٤] عليش، " منح الجليل "، (٥/١١٢).
[٥] الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٠٣).
[٦] ابن قدامة، " المغني "، (٤/٥).
[٧] أخرجه البخاري في كتاب البيوع، باب إذا خيَّر أحدهما صاحبه بعد البيع فقد وجب البيع، برقم (٢٠٠٦)، (٢/٧٤٤). ومسلم في كتاب البيوع، باب ثبوت خيار المجلس للمتبايعين، برقم (١٥٣١)، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي، دار إحياء التراث-بيروت، (٣/١١٦٣).

والراجح هو ما ذهب إليه القائلون بإثبات خيار المجلس في البيوع وما ألحق بها من العقود المالية اللازمة؛ إذ الحديث بألفاظه وطرقه الصحيحة نصٌّ ظاهرٌ في إثبات خيار المجلس، وقد فسَّره ابن عمر بفعله؛ فإنه كان إذا بايع رجلاً مشى هُنيَّة ثم رجع إليه ليلزم البيع[1]، وهو راوي الحديث وأعلم بمعناه من غيره.

وهذا ما أخذ به القانون المدني الأردني؛ حيث تنص المادة (٩٦) على ما يلي: " المتعاقدان بالخيار بعد الايجاب إلى آخر المجلس، فلو رجع الموجب بعد الايجاب وقبل القبول أو صدر من أحد المتعاقدين قول أو فعل يدل على الإعراض يبطل الايجاب، ولا عبرة بالقبول الواقع بعد ذلك".

مجلس العقد بين العاقدين الغائبين:

يصعب تصور مجلس العقد بين العاقدين الغائبين؛ لوجود فواصل زمانية ومكانية بين صدور القبول وعلم الموجب به، ففي التعاقد بين حاضرين تنمحي هذه الفترة من الزمن، ويعلم الموجب بالقبول فور صدوره، أما في التعاقد بين غائبين فإنَّ القبول يصدر ثم تمضي فترة من الزمن، وهي المدة اللازمة لوصول القبول إلى علم الموجب[2].

كأن يكتب العاقد للغائب رسالة بالايجاب، أو يبعث إليه رسولاً يبلغه الايجاب شفاهاً باللفظ، فمجلس العقد في الحالتين إنما يبدأ منذ قراءة الغائب للكتاب أو

[1] أخرجه البخاري في كتاب البيوع، باب كم يجوز الخيار؟، برقم (٢٠٠١)، (٢/٧٤٢). ومسلم في كتاب البيوع، باب ثبوت خيار المجلس للمتبايعين، برقم (١٥٣١)، (٣/١١٦٣).
[2] السنهوري، " مصادر الحق "، (٢/٥٠).

أداء الرسالة إليه، فإذا قَبِلَ في مجلسه تمَّ العقد، وإذا انقضى مجلسه بالإعراض حقيقة أو حكماً بطل الايجاب.

وتعليل ذلك: أنَّ الرسول سفيرٌ ومعبِّرٌ عن كلام المرسِل، وناقلٌ لكلامه إلى المرسَل إليه، فصار كأنما حضر المرسِلُ بنفسه فأوجب البيع وقَبِلَ الآخر في المجلس، وكذلك الخطاب بالكتابة؛ لأنَّ خطاب الغائب كتابة مثل خطابه حاضراً، فصار أيضاً كأنما حضر الكاتبُ بنفسه وخاطب بالايجاب وقَبِلَ الآخر في المجلس، وعلى هذا الاعتبار وضعت القاعدة الفقهية القائلة: " الكتاب كالخطاب "[3].

وبناءً على هذا؛ يكون مجلس العقد في التعاقد بين الغائبين غير مجلسه في التعاقد بين الحاضرين، فالمجلس الثاني هو محل صدور الايجاب، أما المجلس الأول فهو محل بلوغ الايجاب إلى المتعاقد الغائب؛ أي محل أداء الرسالة، أو بلوغ الكتاب، وهذا الفرق كما يقول الأستاذ السنهوري: " اقتضته طبيعة التعاقد بين الغائبين؛ فالمتعاقد

[3] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٣٨).

الآخر غائبٌ عن المجلس الذي صدر فيه الايجاب، فلا بدَّ من بلوغ الايجاب إليه، ومحل بلوغه يُعتبر مجلسُ العقد"[1] .[2]

المطلب الثاني: العاقدان

العاقد هو الذي يباشر إجراء صيغة العقد سواء أكان عاقداً لنفسه؛ كمَنْ يؤجِّر منفعة نفسه مدة معينة، أو كان عاقداً لغيره؛ كتأجير الوكيل أو الولي منفعة موكله أو موليّه، وعند النيابة في إجراء صيغة العقد يسمى الوكيل أو الولي "عاقداً"، ولا يسمى الموكل أو الصغير عاقداً، بل يسمى كلٌّ منهما "معقوداً له"[3] .

ولابدَّ في العقد من عاقدين أو أكثر؛ لأنَّ الانعقاد ينتج من ارتباط إرادتين مستقلتين، ولأنه لا يمكن لشخص واحد أن يتعاقد مع نفسه من حيث الأصل،

---

[1] عبدالرزاق السنهوري، " مصادر الحق في الفقه الإسلامي "، (٢/٥٠).
[2] التعاقد بالهاتف: إبرام عقد العمل عن طريق الهاتف وما يماثله تعاقد بين حاضرين من حيث الزمان؛ لأنَّ الايجاب والقبول يكونان تقريباً في وقت واحد، وتعاقد بين غائبين من حيث المكان؛ لأنَّ مكان الموجب غير مكان القابل، وعلى هذا؛ يكون مجلس العقد في المكالمة الهاتفية هو زمن الاتصال، ويمتد بامتدادها إذا كانت متصلة بموضوع العقد، حتى إذا أنهيا المحادثة انتهى المجلس حقيقة وحكماً، يقول أحمد إبراهيم: " أمَّا العقد بالتلفون فالذي يظهر أنه كالعقد مشافهة، مهما طالت الشقة بينهما، ويعتبر العاقدان كأنهما في مجلس واحد؛ إذ المعنى المفهوم من اتحاد المجلس أنْ يسمع أحدهما كلام الآخر ويتبيَّنه، وهذا حاصلُ في الكلام بالتلفون كما هو مشاهد لنا، غاية الأمر أنه يحتمل الكذب، وتصنع صوت الغير، لكن هذا قد يحصل في الرسالة والكتابة أيضاً "، وقد نصت المادة (١٠٢) من القانون المدني الأردني على أنه: " يعتبر التعاقد بالهاتف أو بأية طريقة مماثلة بالنسبة للمكان كأنه تم بين متعاقدين لا يضمهما مجلس واحد حين العقد، وأما فيما يتعلق بالزمان فيعتبر كأنه تم بين حاضرين في المجلس ". العقود والشروط والخيارات، (ص٦٥٦).
[3] علي قراعة، " أحكام العقود في الشريعة الإسلامية "، دار مصر للطباعة، (ص١٩).

ولابدَّ أيضاً من أن يكون كلٌّ من العاقدين في عقد العمل أهلاً للتعاقد؛ أي لديه القدرة الشرعية لإبرام العقد[٤].

وسوف نتعرَّض في الفروع الآتية إلى بحث بعض المسائل التي لها تعلُّقٌ بموضوع العاقدين في العقد بوجه عام، وفي عقد العمل بوجه خاص، على هذا النحو:

الفرع الأول: العاقدان في عقد العمل

تقدَّم أنَّ عقد العمل يولد بين عاقديه رابطة شرعية اختصاصية تقرر لأحد طرفيها وهو ربّ العمل سلطة اقتضاء منفعة الطرف الآخر وهو العامل، مقابل عوض معلوم لمدة معلومة.

فربّ العمل هو أحد طرفي العقد الذي يستخدم الطرف الآخر لتنفيذ عملٍ لحسابه مقرونٍ بمدة زمنية معينة، ويسمى أيضاً صاحب العمل أو المخدوم أو السيد أو المعلم أو الأستاذ.

وربما كان استخدام مصطلح ربّ العمل في عقد العمل إشارة إلى أنه الطرف المنتفع، أو المالك للمنفعة أو المجهود الذي يبذله الطرف الآخر (العامل) مقابل الأجر الذي يعطيه له، ولا يُشترط أن يباشر ربُّ العمل بذاته إنشاء العقد وتنفيذه، بل يجوز له أن يُنيب عنه مَنْ يقوم مقامه، كما لا يُشترط في ربِّ العمل أن يكون ذا شخصية طبيعية أي إنساناً؛ وعليه فالشركات أو الجمعيات أو المؤسسات ونحوها

---

[٤] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٣٥). صبحي محمصاني، " النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية "، الطبعة الثانية، دار العلم للملايين-بيروت، ١٩٧٢م، (ص٣٥٤).

من الشخصيات الاعتبارية يمكنها أنْ تُبرم في مجال الأعمال عقوداً بصفتها ربّ عمل، طالما هي تستأجر القوة العاملة وتستثمر منافعها في أزمنة معلومة.

ولا يُشترط في ربِّ العمل أن يتخذ من العمل الذي يعهد لغيره في تنفيذه حرفةً أو مهنةً له بقصد تحقيق الربح؛ ولا سَنَد لمثل هذا الاشتراط؛ إذ ليس في مصطلح ربِّ العمل ما يفيد ضرورة مزاولته مهنةً على سبيل الاحتراف حتى ينطبق عليه هذا المصطلح[1].

وقد عرَّف قانون العمل الأردني في المادة الثانية (صاحب العمل) بأنه: " كلُّ شخصٍ طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر ".

وأمَّا العامل فهو كلُّ شخص يبذل منفعته لمصلحة الطرف الآخر زمناً محدداً مقابل عوض معلوم، ويُسمَّى أيضاً بالأجير الخاص أو المنفرد أو الوحْد أو الواحد أو المقيَّد أو التلميذ أو الخادم.

وقد قدَّمنا أنَّ العامل في النظر الفقهي هو الذي تحققت فيه الصفات الآتية:

١. أنْ يبذل نفسه للعمل لدى غيره في زمن معلوم.

٢. أنْ يتعلق أداء العمل بذاته لا بذمته.

٣. أنْ يختص ربُّ العمل بمنافعه طوال مدة العقد.

٤. أنْ يستحقَّ الأجر لمجرد تسليمه نفسه لربِّ العمل مع ضمان انتفاعه بمنفعته انتفاعاً هادئاً مفيداً، سواء عمل أو لم يعمل.

---

[1] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٢٠). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٢٤٩).

ويشترط الأكثرون في عقد العمل أن يكون العامل إنساناً[٢]، لأنه يجب عليه تأدية منافعه بنفسه؛ لاتصالها بشخصه وبدنه اتصال الروح بالجسد، وعليه لايجوز أن يكون الشخص المعنوي عاملاً، ولا يتصوَّر ارتباطه بالعقد مع الغير بوصفه عاملاً؛ لأنَّ عقد العمل لا يَرِدُ إلا على منفعة الإنسان، ومنفعته عَرَضٌ قائمٌ بجسده، فليس بالإمكان فصلها عنه، أو أن تستوفى بمعزل عنه.

ولكن هذا التعليل غيرُ وجيه؛ طالما أنَّ الشخص المعنوي أو الاعتباري قادرٌ بأجهزته وأعضائه على تأدية المنفعة المقصودة بالعقد مثل الشخص الطبيعي تماماً، فكلاهما يتكون من خلايا يتألف منها وجوده، وتؤدَّى بها وظائفه، والذي يبدو أنَّ قَصْرَ وصفِ العامل على الشخص الطبيعي دون المعنوي مردُّه إلى أنَّ الرغبة في حماية الفرد الإنساني الذي يعمل في خدمة الغير كانت هي السبب في نشأة قانون العمل، وهو ما أدى إلى انصراف أغلب قواعد التنظيم القانوني لعلاقات العمل إلى الأشخاص الطبيعيين وحدهم[١].

فأحكام الشخص الاعتباري القانونية مبنيةٌ في الأساس على قياسه بالشخص الطبيعي، ولَمَّا كان مناط الأهلية للشخص الطبيعي إلزاماً والتزاماً مبنياً على الذمة، فإِنَّ الذمة في الأصل لا تثبت حقيقةً إلا للإنسان سواء كان فرداً أو مجموعة أفراد، ولكنها تثبت حكماً لغير الإنسان في شخص الشركة الاعتباري، فيكون لها بهذا الاعتبار كيان مستقل تكتسب به الحقوق، وتلتزم فيه من ثمَّ بالواجبات؛ فهي

---

[٢] وينبني على ذلك أنْ العمل المتفق عليه إذا تمَّ تنفيذه بواسطة شخص اعتباري، لا يكون العقدُ عقدَ عمل، بل يكون عقد مقاولة. أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٢٠).

[١] حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٢٤٧).

تشتكي باسمها، ويُشتكى عليها، وتستدين، ولها الحق في التعاقد، والتملك بعوض، أو بغير عوض، وأنْ تتصرف في أموالها طبقاً للنظم المقررة في عقد تأسيسها، ولها الحق كذلك في التمليك، وفي الهبة، ويقوم عليها مدير[٢] أو مجلس إدارة وموظفون يزاولون أعمالها وأنشطتها في إطار أهدافها وأغراضها، وتكون مسؤولة عنها، بحيث ينتج أثر هذه الأعمال في حقها مباشرة بطريق الأصالة.

والقياس على شيء من وجه لا يعني اطراده متسقاً من كلِّ الوجوه، فبينما يتحرك الشخص الطبيعي لأداء أعماله، نجد أنَّ الشخص الاعتباري إنما يؤدي ذلك بواسطة ممثليه[٣].

ولا يُلتفت في تحديد وصف العامل إلى نوع العمل وجهته، أو قيمة الأجر ونوعه؛ فسواء كان العملُ عقلياً أو يدوياً، صناعياً أو تجارياً، وسواء كان الأجر نقدياً أو عينياً، يومياً أو شهرياً، يُعتبر الشخص عاملاً مرتبطاً مع الغير بعقد عمل.

ويجب تعيين الشخص العامل تعييناً يمنع أسباب النزاع؛ لأنَّ العمَّال تتفاوت منافعهم في القيمة تفاوتاً يعتدُّ به عرفاً، فيجب لذلك تعيين ذواتهم أو محالِّ منافعهم؛ حيث إنَّ التفاوت الفاحش بين أفراد المنفعة يجعل العقد مجهولاً جهالةً

---

[٢] مدير الشركة إذا كان عضواً في مجلس الإدارة، فيكون مفوَّضاً من قبل الآخرين بتنفيذ قرارات المجلس، وأمَّا إذا لم يكن عضواً فيه؛ فيكون ممثلاً لمجلس الإدارة في حدود صلاحياته، حيث يتولى إدارة الشركة باعتباره أجيراً خاصاً.

[٣] بنك السودان المركزي، " فتاوى الهيئة العليا للرقابة الشرعية للجهاز المصرفي والمؤسسات المالية "، الصادرة في الفترة ١٩٩٢م – ١٩٩٤م، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦م، (ص٢٠٦).

فاحشةً مفضية إلى التخاصم، وهو يؤدي إلى الغرر المنهيِّ عنه في نصوص الشرع، فلابدَّ من تعيين ذاتية المحلّ قطعاً لأسباب النزاع.

يقول السيوطي: " تعيين العامل يُعتبرُ في الإجارة دون الجعالة "[٤].

فرؤية عين أو ذات الإنسان تقوم مقام رؤية منافعه؛ للقاعدة الفقهية القائلة: " رؤية المأجور كرؤية المنافع "؛ لأنَّ المنافع الحقيقية معدومة، وتحصل آناً فآن، فلا يمكن رؤيتها، ولذا تجب رؤية محلها وهو العامل، وبه تُعلَم قيمة منافعه، وعليه فلو استعمل ربُّ العمل عاملاً بعد أن رآه فليس له خيار الرؤية[١].

ويتخذ الوصف وسيلةً لتعيين المنفعة عند جمهور الفقهاء[٢]، أمّا الشافعية[٣] فلا يرون الوصف للغائب وسيلةً كافيةً لتعيين محلّ العقد والعلم به مهما كان دقيقاً، بل لا بدَّ لانعقاد العقد من الرؤية المباشرة للمحلّ؛ لكونها الوسيلة الوحيدة لتعيينه.

---

[٤] السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (ص٥٢٤).
[١] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥٨٥).
[٢] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٢٤). أبوالوليد سليمان بن خلف الباجي، " المنتقى شرح الموطأ "، دار الكتاب الإسلامي – بيروت، (٥/٥٣). الحطاب، " مواهب الجليل "، (٤/٢٩٦). ابن قدامة، " المغني "، (٤/١٦). المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٢٩٧).
[٣] محمد بن إدريس الشافعي، " الأم "، دار المعرفة-بيروت، (٣/٣٨). النووي، " المجموع "، (٩/٣٦٤). البجيرمي، " حاشية البجيرمي على الخطيب "، (٣/٥).

ومن ثمَّ فهم لا يقولون بخيار الرؤية؛ لأنَّ العقد في هذه الحال لا ينعقد أصلاً، وإنما يقع باطلاً، والعقد الباطل لا خيار فيه، ولا يقبل الإجازة[٤].

والراجح ما ذهب إليه الجمهور[٥]؛ لأنَّ تسمية العامل ووصفه، أو قراءة سيرته الذاتية التي يصف فيها نفسه تقوم مقام رؤيته إن كان غائباً عن مجلس التعاقد؛ عملاً بالقاعدة الفقهية الكلية: " الوصف في الحاضر لغو، وفي الغائب معتبر "[٦]؛ فالوصف لا قيمة له في الحاضر؛ لأنَّ ذات الموصوف تتعرَّف بالإشارة أو بالرؤية، وهما أقوى من الوصف رتبةً، فلا يصار إليه إلا عند تعذرهما، والوصف في الغائب معتبر؛ لأنه المعرِّف بخصائص شخصيته ومزاياها، سواءٌ كان ذلك شفاهاً باللفظ أو كتابةً بالقلم.

---

[٤] وقد أوجز النووي بيان الاجتهادات الفقهية المختلفة في بيع الغائب بعبارتين: إحداهما تجعل الخلاف ثنائياً، والأخرى –وهي منقولة عن ابن المنذر – تجعله ثلاثياً، وفي إيراد كلام النووي غنية عن التوسع والاستطراد في بيع الغائب؛ لأنَّ له مشمولات كثيرة، وأنواع عديدة، في سردها خروج عن مقصود الدراسة. يقول النووي في بيع العين الغائبة، ومواقف الفقهاء منها: " قد ذكرنا أنَّ أصحَّ القولين في مذهبنا بطلانه، وبه قال الحكم وحماد، وقال مالك وأبوحنيفة وأحمد وابن المنذر وجمهور العلماء من الصحابة والتابعين ومن بعدهم: يصح، نقله البغوي وغيره عن أكثر العلماء.
قال ابن المنذر: فيه ثلاثة مذاهب: (الأول) مذهب الشافعي أنه لا يصح. (الثاني) يصح البيع إذا وصفه، وللمشتري الخيار إذا رآه، سواء كان على تلك الصفة أم لا، وهو قول الشعبي والحسن والنخعي والثوري وأبو حنيفة وغيره من أهل الرأي. (الثالث) يصح البيع إذا وصفه، وللمشتري الخيار إنْ كان على غير ما وصف، وإلا فلا خيار له، قاله ابن سيرين وأيوب السختياني ومالك وعبيدالله بن الحسن (العنبري) وأحمد وأبوثور وابن نصر المروزي. قال ابن المنذر: وبه أقول. النووي، " المجموع "، (٩/٣٦٤).

[٥] غير أنَّ المالكية يوجبون الرؤية إذا كان المحلُّ حاضراً في المجلس، أمّا إذا كان غائباً؛ فإنَّ الوصف الدقيق الذي تنتفي معه الجهالة يقوم مقامها، ويقع العقد لازماً إذا كان الوصف مطابقاً، وإلا فللمشتري خيار الخلف بالصفة عند المالكية والحنابلة، بخلاف الحنفية حيث يثبتون خيار الرؤية مطلقاً، فالعقد لا يلزم عاقديه إلا بالرؤية حتى ولو كانت أوصافه مطابقة لِمَا تمَّ التعاقد عليه. المواق، " التاج والإكليل "، (٦/١١٨). ابن عرفة الدسوقي، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٣/٢٥). المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٢٩٨).

[٦] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٣/١١٨).

وقد عرَّف قانون العمل الأردني العامل في المادة الثانية بأنه: " كلُّ شخصٍ ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث، ومَنْ كان قيد التجربة أو التأهيل" .

الفرع الثاني: شروط العاقدين

يشترط في العاقدين لعقد العمل صلاحيتهما للإلزام والالتزام أو أهليتهما[1] لإنشاء التصرفات؛ بأن يكونا مميِّزين عاقلين؛ فلا يصح عقد العمل من مجنون ولا صبي غير مميِّز باتفاق الفقهاء؛ لأنه لا يعقل معنى العقد ولا يقصده، ولا يمكنه أن يدرك مصلحته في أن يُعطي أو يأخذ، أو يملك أو يتملك، فلا يدرك معنى العقد

---

(1) الأهلية عند علماء أصول الفقه نوعان: أهلية وجوب، وأهلية أداء؛ فالأولى: "هي وصف يصير به الإنسان أهلاً لما له وعليه " أو هي: " صلاحية المرء لوجوب الحقوق المشروعة له وعليه "، وهذه الأهلية تكون في الأصل لكل آدمي بعد ولادته، حتى إنَّ الجنين في بطن أمه تثبت له أهلية ناقصة للوجوب؛ حيث إنَّ مناطها هو الذمة، والذمة تثبت للشخص باعتباره إنساناً، وليست مرتبطة بالعقل والرشد كأهلية الأداء، فكلما تحققت الإنسانية وجدت الذمة، ووجدت معها أهلية الوجوب.

وأهلية الوجوب نوعان: ناقصة، وكاملة؛ فالناقصة هي: " صلاحية الشخص لثبوت الحقوق له ". والكاملة هي: " صلاحيته للوجوب له وعليه "، ولكن أهلية الوجوب لا تكفي وحدها للتعاقد، بل ينبغي أيضاً وجود أهلية الأداء؛ وهي صلاحيته لصدور الفعل منه على وجه يعتدُّ به شرعاً، فالإنسان يولد أهلاً للوجوب ولكن قبل سنّ التمييز يبقى غير أهل للأداء؛ لأنه لا يكون حينئذ قادراً بذاته على استعمال حقوقه، أو تأدية واجباته.

ومناط هذه الأهلية التمييز والعقل، وهي متفاوتة الدرجات بقدر ما يتوافر للشخص منهما؛ فالطفل غير المميِّز أو من كان في حكمه كالمجنون يعتبر عديم أهلية الأداء، ثم الصبي المميِّز أو مَنْ كان في فئته كالمحجور عليه للسفه يكون ناقص الأهلية أو ذا أهلية قاصرة؛ لأنه أهلٌ لإجراء بعض التصرفات دون بعض؛ لعدم بلوغ عقله غاية الاعتدال، وأخيراً الرجل العاقل المميِّز الراشد يعتبر كامل الأهلية. سعد الدين مسعود بن عمر التفتازاني، " التلويح على التوضيح "، مكتبة صبيح بمصر، (٢/٣٢١). علاء الدين البخاري، "كشف الأسرار شرح أصول البزدوي "، (٤/٢٣٨،٢٧١). علي قراعة، " أحكام العقود في الشريعة الإسلامية "، (ص٢٠). مصطفى الزرقا، " شرح القانون المدني السوري "، (ص١٤٦). محمد مصطفى شلبي، " المدخل في التعريف بالفقه الإسلامي وقواعد الملكية والعقود فيه "، (ص٤٩٢). صبحي محمصاني، " النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية "، (ص٣٥٤)

ومقتضاه، وأنه سالبٌ لمنفعته التي يملكها هو وحده ليتملكها غيره وهو ربّ العمل بالعوض الذي يدفعه في مقابلها وهو الأجرة، أو العكس.

ولهذا رحمةً به لم يجعل الشارع أمره موكولاً إليه، بل وكله إلى مَنْ ينظر إلى ما فيه مصلحته كنظره إلى مصلحة نفسه وهم الأولياء، وجعل عبارته في تصرفاته باطلة لا يعتدّ بها، ولا ينبني عليها حكم، ويستوي في ذلك التصرفات النافعة نفعاً محضاً، أو الضارة ضرراً محضاً، أو الدائرة بين النفع والضرر؛ وذلك لانعدام العقل والتمييز اللذين هما أساس اعتبار كلّ تصرف[2].

وعلى هذا؛ إذا أجَّر المجنون أو الصبي غير المميِّز منفعة نفسه بعقد العمل، أو استأجر منفعة غيره، لم يصح تصرفه، ولم ينفذ موجباً لآثاره الشرعية، بل يقع باطلاً شرعاً، ويكون وجوده كعدمه.

أمّا الصبي المميِّز وهو مَنْ بلغ سن التمييز وهي سبع سنوات إلى أن يبلغ الحلم، فالعقد الذي يبرمه تختلف صلاحيته وأهليته له بحسب نوعه وآثاره في حقوقه:

١ . فما كان من العقود نافعاً له نفعاً محضاً فالصغير المميِّز أهلٌ لمباشرته، ويصح فيه عقده كالراشد.

٢ . وما كان ضاراً بحقوقه ضرراً محضاً يعتبر باطلاً إذا باشره، كالعقد الذي فيه غبن فاحش له في المعاوضات؛ لا لوصفه صغيراً بل لوصفه مغبوناً[1].

٣ . وما كان دائراً بين النفع والضرر؛ أي محتملاً لأن يكون للصغير منه ربح أو خسارة، فيصح منه لو باشره، وينعقد موقوفاً على إجازة الولي، فإذا أجيز العقد من

(2) ينظر المراجع السابقة المشار إليها آنفاً.

(1) صبحي محمصاني، " النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية "، (٣٥٤).

وليِّه بعد وقوعه أصبح صحيحاً من كل وجه، وامتنع إبطاله وفق القاعدة الفقهية القائلة: " الإجازة في الانتهاء كالإذن في الابتداء "[2].

وإذا رفضه وأبطله ظهر أنَّ فيه ضرراً مالياً واقعاً أو متوقعاً[3]. [4]

وإنَّ القول باعتبار عقود الصغير المميِّز التي تدور بين النفع والضرر عقوداً موقوفةً على إجازة الولي هو قول الحنفية[5] والمالكية[6].

وأما الشافعية[7]: فلا يجيزون شيئاً من عقوده لا لنفسه ولا لغيره ولو أذن بها الولي؛ لأنَّ التكليف مرفوعٌ عن الصبي قبل البلوغ؛ فإنْ عقد عقداً فهو غير ملزم شرعاً بتنفيذ ما يترتب عليه من الالتزامات؛ لأنَّ الإلزام فرع التكليف.

وقال الحنابلة[8]: إنَّ هذه العقود تصح فقط إذا أذن بها الولي قبل عقدها.

---

(2) أحمد بن محمد الحموي، " غمز عيون البصائر في شرح الأشباه والنظائر "، دار الكتب العلمية – بيروت، (٣/٢٠٩).

(3) ابن الهمام، " فتح القدير "، (٩/٣١٢). علي قراعة، " أحكام العقود في الشريعة الإسلامية "، (ص٢٩). محمد مصطفى شلبي (ص٤٩٤).

(4) يستفاد من الإيضاحات السابقة أنَّ للعقد الصادر من الصغير شرطين ليكون موقوفاً على الإجازة:

أولاً: أن يكون ذلك العقد قابلاً للإجازة؛ فالعقود التي تكون باطلةً حين وقوعها؛ كالهبة والكفالة والحوالة، لا تقبل الإجازة.

ثانياً: أن يكون للصغير وليٌّ خاص أو عام حين وقوع العقد.

على أنَّ الوليَّ مخيرٌ في الإجازة في العقود الدائرة بين النفع والضرر؛ فإنْ رآها مفيدة في حق الصغير أجازها، وإن رآها غير مفيدة فيجوز له عدم إجازتها. علي حيدر، " درر الحكام شرح مجلة الأحكام "، (٢/٦٧٩).

(5) المرجع السابق.

(6) الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٥/٢٩٢).

(7) النووي، " المجموع "، (٩/١٨٤). قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي "، (٢/١٩٧).

(8) المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٢٦٨).

فعليه لا يصح عندهم للصبي المميِّز أن يبرم عقد عمل يكون فيه عاملاً أو ربّ عمل؛ لأنَّ وليَّه قادرٌ على القيام عنه بذلك.

ثم إنَّ أهلية الأداء تصبح كاملةً إذا وصل الصبي إلى دور يفترض فيه أنه قد استكمل عقله، وهذا الدور يسمى بالبلوغ[1].

وقد نصَّ القانون المدني في المادة (١١٧) على أنه: " ليس للصغير غير المميز حق التصرف في ماله، وتكون جميع تصرفاته باطلة ".

كما نصت المادة (١١٨) بشأن الصغير المميز على ما يأتي:

١. تصرفات الصغير المميز صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً، وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً.

٢. أما التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فتعقد موقوفة على إجازة الولي في الحدود التي يجوز فيها له التصرف ابتداءً، أو إجازة القاصر بعد بلوغه سن الرشد.

---

(1) والبلوغ يعرف بالعلامات الطبيعية؛ كالاحتلام والحَبَل والإحبال والحيض، وبهذا أخذت مجلة الأحكام العدلية، ولكن لا يثبت البلوغ بإنبات الشعر عند أبي حنيفة خلافاً لأبي يوسف ومحمد، والمالكية، والشافعية، والحنابلة. وعند عدم ظهور علامات البلوغ يجوز إثباته بالسن؛ فمتى بلغ خمس عشرة سنة قمرية حُكِمَ ببلوغه سواء كان ذكراً أو أنثى عند الصاحبين، والشافعية، والحنابلة، وأبوحنيفة قدَّرها في المشهور عنه بثماني عشرة سنة للفتى، وسبع عشرة سنة للفتاة، وقدَّرها المالكية على المشهور في مذهبهم بثماني عشرة سنة لهما، وذهبت مجلة الأحكام العدلية إلى ما ذهب إليه الجمهور فاعتبرت منتهى سن البلوغ خمس عشرة سنة، ونصَّت على أنَّ مَنْ أدرك هذه السن ولم تظهر فيه آثار البلوغ يعدُّ بالغاً حُكْماً؛ لأنه هو السنُّ الشائع الغالب للبلوغ، وإن كان البعض لا يبلغ إلا في السابعة عشرة أو الثامنة عشرة إلا أنه نادر، والنادر لا عبرة به، ولا حكم له. السرخسي، " المبسوط "، (٦/٥٣). الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/٢٠٣،٢١٩). علي حيدر، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٢/٧٠٥). الحطاب، " مواهب الجليل "، (٥/٥٩). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٢٠٦). ابن مفلح، " الفروع "، (٤/٣١١). المرداوي، " الإنصاف "، (٥/٣٢٠).

٣. سن التمييز سبع سنوات كاملة.

وهذا يقابل ما ذهب إليه فقهاء المذهب الحنفي –كما تقدم آنفاً–.

أهلية المرأة لإبرام العقود في الفقه الإسلامي:

تتساوى المرأة مع الرجل في مباحث الأهلية التي سبق بيانها سواء أكانت أهلية وجوب أم أهلية أداء؛ فلها ذمة صالحة لثبوت الحقوق لها أو عليها، ولها إرادة مستقلة تُنشيء بها تصرفات يُقرُّها الشرع.

لكن يرى الإمام مالك أنَّ البنت لا تخرج من الحجر ولو بلغت رشيدةً، وأنها تظلُّ في ولاية أبيها أو وصيها حتى تبقى بعد الزواج مدة اختلف في تحديدها ما بين العام والسبعة أعوام.

وأنه يجوز لأبيها لا لغيره أن يرشِّدَها قبل الزواج؛ أي أن يفك عنها الحَجْر إذا آنس منها الرشد[1].

كما اعتبر الإمام مالك الزواج مقيِّداً لأهلية الزوجة بوجه جزئي؛ فعنده يجوز للمرأة أن تتصرف في مالها بعوض كالبيع والشراء والإجارة وما أشبه، ويجوز لها أن تتعاطى التجارة بدون إذنه، ولكن يحقُّ له أن يمنعها من الخروج[2].

وترتيباً على ما تقدَّم نبحث في موضوعي عمل الصبي الصغير والمرأة، ومدى مشروعية انخراطهما في سوق العمل على هذا النحو:

(أ) عَمَلُ الصبيِّ الصغير:

---

[1] المواق، " التاج والإكليل "، (٦/٦٤٥).

[2] الإمام مالك بن أنس، " المدونة "، (٤/٧٣).

إنَّ عقد العمل –وهو من زمرة العقود الدائرة بين النفع والضرر– الذي يبرمه الصبي غير المميِّز لنفسه يعتبر باطلاً وإن أذن له وليّه؛ سواء أكان مفيداً له فائدة محضة أو كان متردداً بين النفع والضرر؛ لعدم أهليته.

ويعتبر عقده صحيحاً إذا كان مميِّزاً، وكان نافعاً له نفعاً أكيداً، وإن لم يأذن بذلك وليّه، إلا أنَّ العقد يكون موقوفاً على إجازته؛ لأنَّ عنده من الوعي والتمييز ما يُدركُ به الضرر من النفع، فإذا كان قد غاب عنه شيء فإنَّ رقابة الوليِّ تجبُرُ قِصَرَ نظره في عواقب تصرُّفه، وتسدُّ باب المضرَّة عليه.

فليس من مصلحته أنْ يُمنع من إنشاء العقد –وهو محتاجٌ إليه– منعاً مطلقاً، ولا يصحُّ أن تُطلق يده بدون رقابة، لذلك قرَّرَ الشرع حلاًّ وسطاً، وهو صحة عقده الذي يُنشئه إذا ما أذِنَ له الوليُّ أو أجازه.

وينعقد عقد العمل الذي يُبرمه الصغير المميِّز موقوفاً على إجازة وليِّه؛ لأنه من العقود الدائرة بين النفع والضرر، ووليُّه مخيَّرٌ في إعطاء الإجازة وعدمها؛ فإنْ رآها مفيدة في حق الصغير أجازها وإلا لم يُجزها.

لكن ألا يجب لو أبرم الصغير عقد العمل، وكان ذا نفع مؤكَّد، كما لو تعاقد مع شركةٍ كبرى بصفته عاملاً أو ربَّ عمل وكان نافعاً له نفعاً محضاً، أن ينفَذَ عقده دون توقُّف على رأي الولي؟

الجواب : إنَّ المعتبرَ في مسألة النفع والضرر هو الوضع الأصلي وليس الجزئيات التي تقع صدفةً أو اتفاقاً، وعقد العمل في وضعه الأصلي مترددٌ بين النفع والضرر، فكان لذلك نفاذه مرهوناً بإِجازة الوليّ[٣] .

تنظيم عمل الأحداث[١] في قانون العمل الأردني :

أورد قانون العمل الأردني أحكاماً تتعلق بتشغيل الأحداث، مراعياً أعمارهم وقابليتهم البدنية؛ بغية المحافظة على صحتهم، وتوفير الحماية اللازمة لهم ضدَّ مخاطر العمل؛ فحظر مزاولة الحدث الذي لم يُكمل السادسة عشرة من عمره لأيِّ عملٍ من الأعمال مهما كانت طبيعته.

وأجاز قانون العمل الأردني وفقاً للمادة المادة (٧٤) تشغيل الحدث الذي لم يُكمل الثامنة عشرة من عمره[٢] في غير الأعمال الخَطِرة أو المرهقة أو المضرّة بصحته؛ كالعمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية، أو صناعة المفرقعات، أو الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، وأحالَ القانون في تحديد نوع وطبيعة هذه الأعمال إلى القرارات الصادرة عن وزارة العمل.

كما وضع القانون أحكاماً وقيوداً يلتزم ربُّ العمل بمراعاتها عند تشغيل الحدث، أهمها :

---

[٣] علي حيدر، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٢/٦٨٠).
[١] يُعتبر حدثاً وفقاً للمادة (٢) من قانون العمل الأردني الشخص - ذكراً كان أم أنثى – الذي بلغ السابعة من عمره، ولم يُتم الثامنة عشرة، وهذا التحديد غير صحيح؛ فإنَّ البلوغ كما تقدَّم يُعرف بالعلامات الطبيعية الظاهرة، وهي غالباً ما بين الثانية عشرة إلى الخامسة عشرة، وهذا مبتدأ البلوغ ومنتهاه في الأغلب، والعبرة في الأحكام الشرعية للغالب لا للنادر.
[٢] يمنع قانون العمل الأردني (مادة ٧٣) بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يُكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور.

١ . يحظر تشغيل الحَدَث أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد، على أن يُعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة.

٢ . يحظر تشغيل الحَدَث بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً.

٣ . يحظر تشغيل الحَدَث في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية والأسبوعية.

وألزم القانونُ ربَّ العمل قبل تشغيل الحَدَث أن يطلب منه أو من وليّه تقديم المستندات التالية:

- صورة مصدقة عن شهادة ميلاده.
- شهادة صحية صادرة عن طبيب مختص، ومصدقة من وزارة الصحة، تشهد بلياقة الحَدَث صحياً للعمل المطلوب.
- موافقة ولي أمر الحَدَث الخطية على العمل في المؤسسة.

ويُعاقب القانون ربَّ العمل الذي يُخالف الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، والقرارات الصادرة تنفيذاً لها، بغرامةٍ ماليةٍ لا تقلّ عن مائة دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار، وتضاعف العقوبة في حالة تكرر المخالفة منه[٣].

وما ذكره قانون العمل من منع الصبي الصغير دون السادسة عشرة من عمره من إبرام عقد العمل بصفته عاملاً –مع أنَّ غالب مَنْ يصل إلى هذا السن يكون بالغاً عاقلاً قوياً مقتدراً على ممارسة الأعمال واحترافها– يخالف ما سبق ذكره عن الفقهاء؛ حيث أجازوا له أنْ يعمل بإذن وليه إنْ لم يكن بالغاً إذا تحققت المصلحة في ذلك، وانتفت المفسدة، وكان العمل في حدود طاقته، ثم إنَّ الصبي قد يكون

---

[٣] يُنظر المادة (٧٧) من قانون العمل الأردني.

مضطراً إلى العمل ليعالج عوزه وحوائجه هو وأسرته، وإلا أصبحت العائلة عالة على غيرها، مشردة تبحث عن محسن يعطيها ما يكفيها مؤنة يومها، ففي السماح له بالعمل وفق ضوابط معينة فيه مراعاة لحاجته، وإنقاذ له ولأسرته من براثن الفقر والتسول، ليكونوا جميعاً بشراً سوياً في أخلاقهم وسلوكهم، كما كانوا كذلك في خَلقْهم وتكوينهم.

ونخلص مما تقدم إلى أنه يصحُّ للوليِّ أن يُبرم نيابةً عن الصغير المميِّز عقد العمل بغية إدارة أمواله وأعماله، وكذلك له تشغيله وفقاً لضوابط العمل الموضوعة في القانون، على أن تتوافر الأسباب الحقيقية الداعية إلى تشغيله، وأن لا يُعطى لوليِّه حرية تشغيله مطلقاً؛ حتى لا يُحرم الحدث من التعليم، وحتى لا يُعاق نموُّه بالإرهاق، ولحمايته من تعسُّف وليِّه في استعمال حقِّ ولايته عليه.

وطبيعيٌ أنَّ تشغيل الصبي المميِّز وإن كان فيه ضررٌ جسميٌ ومعنوي، إلا أنه نافعٌ له طالما هو محتاجٌ إلى توفير حاجاته الضرورية، لكن يقع على عاتق أقربائه وجيرانه وكلُّ مَنْ للصبي حقٌّ عليه، مسؤولية إزالة ضرر الفقر عنه بإعالته إلى حدِّ الكفاية، كما أنَّ على الدولة في حالة غَيبة المُعيل أنْ تكفل للصغير معيشته بجميع مستلزماتها؛ لكي لا يضطر وليّه إلى تشغيله بصورة غير قانونية.

وقد ذكر الفقهاء أنَّ الصبيَّ إنْ كان عديماً لا مال له وجب على أبيه أنْ يُنفق عليه، وإنْ كان للصبي مال أنفق أبوه عليه منه، ولا يجوز له تشغيله فيما يُلحق به المذلَّة والمعرَّة إلا إذا كان الأبُ فقيراً أو ذا مال قليل أو يريد تعليمه، فيجوز له ذلك حينئذٍ، وينفق عليه من أجرته، فإنْ فضل منها شيء ادَّخره واحتفظ به له، وليس له

أنْ يأخذ منه شيئاً حتى وإنْ كان فقيراً؛ خوفاً من أنْ لا يتمكن الصبي من العمل في المستقبل لمرض أو إعاقة فلا يجد ما يسدُّ حاجته[1] .[2]

(ب) عَمَلُ المرأة:

من رحمة الله –سبحانه وتعالى– بالمرأة أنه جعل الإعالة واجبة على الرجل دونها، وجعلها في منأى عن الشقاء في سبيل الحصول على مطالب الحياة.

ولكن لا مانع من عمل المرأة في الأعمال الاجتماعية، ولا مانع من مساعدتها لزوجها إن اقتضت ظروفهما المعيشية ذلك، ولا مانع من قيامها بفن التوليد وتمريض النساء وفي جميع الأعمال التي تخص المرأة وحدها، وفي ذلك درء لفتح باب الشبهات، وسدٌّ لثغرة اختلاط الرجال بالنساء، أما الأعمال الشاقة أو الأعمال التي

---

[1] الحطاب، " مواهب الجليل "، (٥/٣٩٢).

[2] لا بأس للأب أنْ يأكل من مال ولده وأنْ يأخذ منه ما يكفيه بالمعروف، لحديث عائشة –رضي الله عنها- قالت: قال رسول الله r: " إنَّ أطيب ما أكلتم من كسبكم، وإنَّ أولادكم من كسبكم "، ولما رواه جابر رضي الله عنه قال: إنَّ رجلاً قال يارسول الله: إنَّ لي مالاً وولداً، وإنَّ أبي يريد أنْ يجتاح مالي، فقال: " أنت ومالك لأبيك ". [حديث عائشة أخرجه الترمذي في كتاب الأحكام، باب ما جاء أنَّ الوالد يأخذ من مال ولده، برقم (١٣٥٨)، وقال: " هذا حديث حسن صحيح، والعمل على هذا عند بعض أهل العلم من أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم وغيرهم قالوا: إنَّ يد الوالد مبسوطة في مال ولده يأخذ ما شاء، وقال بعضهم: لا يأخذ من ماله إلا عند الحاجة إليه "، (٣/٦٢٩). وأخرجه ابن ماجه في كتاب التجارات، باب ما للرجل من مال ولده، برقم (٢٢٩٠)، (٢/٧٦٨). وأبوداود في كتاب الإجارة، باب في الرجل يأكل من مال ولده، برقم (٣٥٢٩)، (٣/٢٨٩). والنسائي في كتاب البيوع، باب الحث على الكسب برقم (٦٠٤٣)، (٤/٤)]. [وحديث جابر أخرجه ابن ماجه في كتاب التجارات، باب ما للرجل من مال ولده، برقم (٢٢٩١)، (٢/٧٦٩). وابن حبان في كتاب البرِّ والإحسان، في ذكر خبر مَنْ لم يحكم صناعة العلم بأنَّ مال الإبن يكون للأب، برقم (٤١٠)، (٢/١٤٢). والحديث قال ابن القطان فيه: إسناده صحيح، وقال المنذري: رجاله ثقات. وقال البزار: صحيح. عمر بن علي بن الملقن الأنصاري، " خلاصة البدر المنير في تخريج أحاديث الشرح الكبير للرافعي "، الطبعة الأولى، مكتبة الرشد-الرياض، ١٤١٠ه، تحقيق حمدي عبد المجيد السلفي، (٢/٢٠٣). ابن حجر العسقلاني، " فتح الباري "، (٥/٢١١)].

تخص الرجال، فلا يجوز للمرأة أن تعمل فيها إلا إذا تمَّ الالتزام الكامل بالضوابط الشرعية[1].

والواجب في عمل المرأة ان يكون مقيداً بعدة شروط، منها[2]:

١. أن يكون العمل في ذاته مشروعاً؛ فلا يجوز أن يكون عملها حراماً في نفسه أو مفضياً إلى حرام، وينطبق هذا الشرط على الرجال أيضاً.

٢. أن تلتزم أدب الإسلام إذا خرجت من بيتها في الزيِّ والمشية والكلام والحركة، قال تعالى: ﴿ **وَلاَ يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا** ﴾[٣] وقوله تعالى: ﴿ **فَلاَ تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ** ﴾[٤].

٣. أن لا يكون عملها معطلاً لواجباتها في بيتها نحو زوجها وأولادها.

٤. أن يكون العمل مناسباً لطبيعة المرأة.

٥. أن يكون عملها بعيداً عن جو الاختلاط وما يترتب عليه من نتائج خطيرة على الأفراد والمجتمع.

وتأسيساً على ما تقدم فإنه لا يجوز للمرأة في حياة زوجها أن تشتغل بأي عمل من الأعمال كالخدمة والخَبْز والغزل والخياطة وما في معناها إلا بإذنه، وليس ذلك لاستحقاق الزوج هذه المنافع، ولكن لكونها مزحومة بحق الزوج؛ فإنَّ حق الزوج في الزوجة المنكوحة يستغرق جميع منافعها[١].

---

(1) عيسى عبده، " العمل في الإسلام "، دار المعارف، (ص٢٤١).

(2) يوسف القرضاوي، " من هدي الإسلام فتاوى معاصرة "، الطبعة الثانية، دار الوفاء – المنصورة، ١٤١٤هـ-١٩٩٣م، (٢/٣٠٣).

(٣) سورة النور: آية ٣١.

(٤) سورة الأحزاب: آية ٣٢.

(١) الجويني، " نهاية المطلب في دراية المذهب "، (٨/١٩٩).

ولـو أذن الـزوج لـزوجـته فـي أن تـعمل فـيجوز لـها أن تـعمل ضـمن الأخـلاقـيات والضوابط التي ذكرناها سابقاً، ويجب عليها الوفاء بموجب عقدها مع الغير.

ولوكانت المرأة المرضع قبل زواجها مثلاً قد أبرمت عقداً مع عائلة على إرضاع طفلها مدة من الزمن، ثـم تـزوجـت، فـطريـان عـقد الـزواج لا يـغيّر أمـر الـعقد مـع الـعائـلة، ويـجب عـليها الـوفاء بما أنـتجه الـعقد مـن الـتزامات، حـتى إنَّ بـعض الـفقـهاء قـالـوا: لـو كـنا نـخشـى مـن وطء الـزوج إيـاهـا أن تـعلق وتحـبل، فـإذا حـبلت قـلّ الـلبن وفسـد، فـالـزوج حـينئذٍ ممـنوعٌ عـن وطـئها، فـإنَّ حـق ربِّ الـعمل تـأكَّـد بـالـعقد أولاً ثـم طـرأ النكاح، ومنع الزوج من الوطء المؤثر في مقصود العقد بمثابة منع الراهن من وطء الجارية المرهونة[٢].

وذهب بعض الفقهاء[٣] إلى أنه يجوز للزوج أن يبرم مع زوجته عقد عمل تلتزم فيه بـإرضـاع ولـده وحـضانـته؛ لأنَّ كـلّ عـقد يـصح أن تـعقده مـع غـير الـزوج يـصح أن تـعقده مـع الـزوج كـالـبيع؛ لأنَّ مـنافـعها مـن الـرضـاع والحـضانـة غـير مسـتحقة لـلزوج بـدلـيل أنـه لا يملك إجـبارهـا عـلى حـضانـة ولـدهـا ولا عـلى إرضـاعـه، ويـجوز لـها أخـذ الـعوض مـقابـل ذلـك مـن غـيره، فـجاز لـها أن تـأخـذه مـنه كـثمن مـالـها، واسـتحقاق الزوج منفعة الاستمتاع بها بمقتضى عقد النكاح لا يمنع استحقاق منافعها الأخرى بعوض آخر.

---

[٢] الجويني، " نهاية المطلب في دراية المذهب "، (٨/١٩٩).
[٣] منصور البهوتي، " كشاف القناع عن متن الإقناع "، (٣/٥٦٢).

وفرّق الحنفية[٤] في عمل المرأة لدى زوجها بين أن تخدمه بأجر مسمى لمدة مسماة، وبين أن تعمل له عملاً سوى ذلك؛ فإنْ كان عقده معها للخدمة لم يجز؛ لأنَّ خدمة البيت وإدارته واجبةٌ عليها شرعاً بحسب استطاعتها دون تعاقد، ومطلوبةٌ منها بالنكاح عرفاً، ولأنَّ الشرع ألزمه بالنفقة عليها لتقوم بخدمة بيته، فلا تستحق مع ذلك أجراً آخر، وإنْ سمَّى لها أجراً.

أمّا إن أعطاها الأجر في مقابل إرضاعها لولده من غيرها، أو لترعى دوابه أو عملاً سوى خدمة البيت، فهو تصرفٌ جائزٌ شرعاً؛ لأنَّ هذا العمل غير مستحق عليها، ولا مطلوبٌ منها بعقد الزواج.

ويجوز للزوج أن يعمل في خدمة زوجته بأجر؛ لأنَّ خدمتها غير مستحقة عليه، وله أن يمتنع من الخدمة؛ لأنه يلحقه مذلّة بأن يخدم زوجته، وذلك عذرٌ في فسخ الإجارة، ولو خدمها كان له الأجر عليها، وكذلك لو عمل لها عملاً بخلاف الخدمة فإنه في ذلك كالرجل الأجنبي عنها يستحقُّ من الأجر ما سُمِّي له بالعقد، وإلا فله أجر المثل.

وقال فقهاء المذهب الحنفي[١] : لا بأس أن تعمل المرأة في خدمة الرجل الأجنبي بشرط أن لا يخلو بها، ويكره للرجل الأعزب أن يستخدم المرأة الحرَّة إن كان يخلو بها.

وجاء في الذخيرة للقرافي : "وفي الكتاب : يُكره للأعزب إجارة الحرَّة ليس بينه وبينها محرم، أو أمَة يخلو معها أو يزاملها في المحمل، قال اللخمي : يحرم في

---

[٤] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٥٥).
[١] علي حيدر، " درر الحكام شرح مجلة الأحكام العدلية "، (١/٦٥١).

الأعزب سواء كان مأموناً أم لا، ويجوز في المأمون ذي الأهل، وتمتنع في غير المأمون ذي الأهل، إلا أنْ تكون عجوزاً لا رغبة للرجال فيها، أو شابة وهو شيخٌ فانٍ "[٢] .

ويورد ابن قدامة عن الإمام أحمد قوله: " يجوز للرجل أنْ يستأجر الأمة والحرَّة للخدمة، ولكن يصرف وجهه عن النظر، ليست الأمة مثل الحرة، ولا يخلو معها في بيت، ولا ينظر إليها متجرِّدة، ولا إلى شعرها " . ثمَّ يقول معلِّقاً: إنما قال ذلك؛ لأنَّ حكم النظر بعد الإجارة كحكمه قبلها، وفرَّق بين الأمة والحرة؛ لأنهما يختلفان قبل الإجارة فكذلك بعدها[٣] .

تنظيم عمل المرأة في قانون العمل الأردني:

إنَّ طبيعة التكوين الجسماني للمرأة، وظروفها الخاصة، ووظيفتها الاجتماعية كأم وزوجة؛ أدَّت إلى أن تضع قوانين العمل أحكاماً خاصةً بها تتعلق بتشغيلها، وتنظيم أوقات راحتها وإجازاتها، بحيث تنسجم مع ظروفها وطبيعتها.

وقد أفرد قانون العمل الأردني في مواده من (٦٧–٧٢) أحكاماً وقيوداً تتعلق بتشغيل المرأة، نوردها على الوجه الآتي:

١ . تحدَّد بقرار من وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات المختصة: أ– الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها[٤]. ب– الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، والحالات المستثناة[٥].

---

[٢] القرافي، " الذخيرة "، (٥/٢٩١).
[٣] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٧١).
[٤] كالعمل في المناجم، وأعمال البناء والهدم ونحوها.
[٥] كالعمل فيما بين الساعة الثامنة ليلاً إلى الرابعة صباحاً.

٢ . للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة (أمومة) بأجر كامل قبل الوضع وبعده، مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أنْ لا تقلَّ المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيل النساء قبل انقضاء تلك المدة .

٣ . للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في أنْ تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة، فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد، لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد .

٤ . للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة؛ للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق عند ممارستها عملاً آخر بأجر في أي مؤسسة خلال تلك المدة .

٥ . على صاحب العمل الذي يستخدم ما لايقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقلُّ أعمارهم عن أربع سنوات، وعلى أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال .

والذي يبدو بعد تتبع هذه البنود أنَّ قانون العمل اهتم بإرساء قواعد تنظيمية تكفل للمرأة العاملة حقوقها، مراعياً في ذلك قدراتها البدنية، وطبائعها الفسيولوجية، وأوضاعها الاجتماعية، وهذا تدبير حقوقي سليم، غير أنه لم يذكر قيداً أو ضابطاً شرعياً واحداً فيما يتعلق بوظيفتها التي تكون فيها مزاحمةً لزملائها

في العمل، أو فيها اتصالٌ بزبائن وعملاء المؤسسة، وهذا ما حاولنا فيما سبق معالجته.

الفرع الثالث: تولِّي الشخص الواحد طرفي العقد

الأصل في العقود هو تعدد العاقد[1]؛ فينشأ العقد من طرفين: موجب وقابل، وما ذلك إلا لأنَّ العقود تُنشيء آثاراً وحقوقاً والتزامات متقابلة؛ مثل قبض الأجرة وإقباض المنفعة، لكن هل للشخص الواحد أن يتولى طرفي العقد فيكون موجباً وقابلاً، قابضاً ومقبضاً في آن واحد.

ذهب الحنفية[2] والشافعية[3] إلى أنَّ العاقد الواحد لا يصلح أن يكون عاقداً من الجانبين في عقود المعاوضات المالية؛ لأنَّ الحقوق تنصرف إلى العاقد لا إلى الأصيل، فلو كان العاقد وكيلاً عن الجانبين انصرفت آثار العقد إليه هو لا إلى طرفي العقد الأصيلين، فيقع التناقض والتضاد؛ لأنه يكون مطالِباً مطالَباً، ومسلِّماً متسلماً، ومخاصِماً مخاصَماً، فلا يصح اتحاد الموجب والقابل.

واستثنى الحنفية ما تقتضي الضرورة جوازه استحساناً؛ من ذلك بيع الأب ماله من طفله أو شراؤه مال طفله لنفسه؛ لأنَّ الأب موفور الشفقة بالنسبة لأولاده فتنتفي مظنة الإضرار بهم، وهذا ما استثناه الشافعية أيضاً في هذا الباب[4].

---

(1) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٣٥).
(2) السرخسي، " المبسوط "، (٥/١٨).
(3) الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٥٤٥).
(4) ابن الهمام، " فتح القدير "، (٣/٣٠٦). الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٢٤٥).

وذهب المالكية[٥] والحنابلة[٦] إلى جواز أن يتولى الشخص الواحد طرفي العقد إذا كان ذا صفة شرعية من ولاية أو وكالة، شريطة انتفاء تهمة المحاباة، فالعاقد إن كان اصيلاً من طرف أو وكيلاً أو وليًّاً عن غيره من طرف آخر كانت عبارته قائمة مقام الايجاب باعتباره أصيلاً، ومقام القبول باعتباره وكيلاً أو وليًّاً.

والرأي الأخير هو الراجح؛ لأنَّ الواحد كما يصلح أنْ يكون معبِّراً عن الواحد يصلح أنْ يكون معبِّراً عن اثنين، ولأنَّ الحاجة تدعو إلى تولّي طرفي العقد بعاقد واحد، والمصلحة في ذلك ظاهرة، والمفسدة منتفية عند انتفاء التهمة، والأصل في التصرفات الصحة ولا يحرم منها إلا ما قام الدليل الخاص على تحريمه.

وبناءً عليه؛ فلو قدَّم شخص عرضاً جدياً لشخص ما، بأن يشتغل في شركته، ففوَّض الشخص الموجه إليه العرض (الايجاب) صاحب الشركة (الموجب) في أنْ يقبل بالنيابة عنه هذا العرض أو يرفضه؛ فإنَّ العقد يلزم بمجرد موافقة الوكيل (صاحب الشركة)، لأنَّ الايجاب صدر عنه بالأصالة عن نفسه، بينما القبول صدر عنه بصفته وكيلاً، كما يجوز أنْ يكون العاقد وكيلاً عن الطرفين؛ كما في عمل مكاتب التوظيف إذا كان عملها لا يقتصر على مجرد إيجاد الوظيفة، بل يمتد إلى إبرام العقود أيضاً بالنيابة عن متعامليها.

الفرع الرابع: التخديم أو مكاتب التوظيف وتكييفها الفقهي

التخديم هو: الوساطة بين طرفين راغبين في تكوين عقد العمل، فإذا احتاج رب العمل إلى عامل أو إذا انتهى عقد العمل وأصبح العامل عاطلاً محتاجاً إلى تعاقد

---

[٥] المواق، " التاج والإكليل "، (٥/٧٣).
[٦] المرداوي، " الإنصاف "، (٥/٣٧٧).

جديد، فلا بدَّ من نظام لأجل سهولة اتصال الطرفين الراغبين في هذا التعاقد، خصوصاً بعد اتساع المدن، وتنوع المهن، وتعدد التخصصات في سوق العمل، واختلاف الحاجات، وتفاوت الكفاءات.

ويلاحظ أنَّ الوساطة بين الراغبين في التعاقد تسمى في العقود الأخرى "سمسرة" وليست تخديماً، وربما يرجع السبب في استقلال الوساطة في عقد العمل باسم خاص، إلى أنَّ موضوع هذا العقد ليس مالاً عادياً بل مجهوداً إنسانياً.

ويقوم المكتب بدور الوسيط بين الراغبين في التعاقد، فيسهِّل التقاء عرض العمل بالطلب عليه، ويحاول التوفيق بين الطرفين، وإرشاد كلِّ طرف إلى الطرف الآخر المناسب له، وجرت العادة أن يكون لهذا الوسيط مكتب أو مقرّ لأجل مقابلاته، وإنجاز أعماله.

وهذه المكاتب نوعان: بالأجر والمجان، حسب كون الوسيط يأخذ أجراً مقابل مجهوده، أو يقوم بالتخديم والتوظيف مجاناً؛ كالمكاتب التابعة لوزارة العمل أو للحكومة.

والوساطة ضرورية في عقد العمل كضرورتها في كثير من العقود، فالتقريب بين العامل وربِّ العمل مفيدٌ جداً؛ نظراً لاتساع رقعة المدن، وكثرة الحِرَف، وتشعُّب أنواع العمل، بل إنَّ موضوع التشغيل وتوظيف الأيدي العاملة من أكبر هموم الدولة الحديثة؛ حيث تسعى الدول الحديثة إلى خلق فرص العمل، وتنظيم سوقه، للحدِّ من البطالة ذات التأثير السلبي على الدولة اقتصادياً واجتماعياً[1].

---

(1) أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (٩٧). محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص١٣٤). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٢٥٥).

ومن هنا فقد عهد المشرع في قانون العمل الأردني إلى وزارة العمل وبالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة، مهمةَ تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني، ووضع التعليمات اللازمة لتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها، ولتحقيق هذه الأغراض أتاح القانون لها إنشاء مكاتب تابعة لتشغيل الأردنيين، كما أجاز لها مَنْحَ الترخيص بإِنشاء مكاتب خاصة، وفق شروط وأهداف ومهام معينة، على أنْ تكون تحت إشراف الوزارة ورقابتها، وللوزير أن يحدد البدل الذي تتقاضاه هذه المكاتب مقابل خدماتها[2].

التكييف الفقهي لمكاتب التوظيف:

يَرِد ذكرُ الوساطة التجارية عند الفقهاء باسم السمسرة أو الدلالة ونحوهما.

ويمكن إجمال عمل مكاتب التوظيف بعبارة وجيزة هي: التوسط بين العامل وربِّ العمل لإِمضاء العقد بينهما.

فهي تقوم بالدلالة والتوفيق بين الأطراف المتلائمة؛ فتدلّ العامل على الوظيفة المناسبة، وتدلُّ ربَّ العمل على العامل الماهر.

والوساطة التجارية أمرٌ مشروع؛ إذ كانت مهنة السمسرة رائجة في عصر النبوة والقرون المفضلة كما في حديث قيس بن أبي غرزة: كنا في عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم نسمى السماسرة، فمرَّ بنا رسول الله صلى الله عليه وسلم فسمَّانا

---

[2] تنص المادة (١١) من قانون العمل الأردني على أنه لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة، ومكاتب التشغيل المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل العمال داخل المملكة وخارجها، وإذا ضُبط أيُّ محل يُستعمل لهذه الغاية دون ترخيص، عوقب صاحبه بغرامة لا تقلّ عن مائتي دينار ولا تزيد على ألف دينار، أو بالحبس لمدة لا تقلّ عن ثلاثين يوماً، أو بكلتا العقوبتين، وإغلاق مكتبه أو محلِّه بعد مصادرة جميع موجوداته المتعلقة بالتشغيل.

باسم هو أحسن منه، فقال: " يا معشر التجار إنَّ البيع يحضره اللغو والحلف، فشوبوه بالصدقة "[1].

وقد عقد البخاري باباً في أجر السمسرة ذكر فيه جملة آثار عن التابعين في مشروعيتها، فقال: "باب أجر السمسرة. ولم يرَ ابن سيرين وعطاء وإبراهيم والحسن بأجر السمسار بأساً. وقال ابن عباس –رضي الله عنهما–: بع هذا الثوب، فما زاد على كذا وكذا، فهو لك. وقال ابن سيرين: إذا قال بعه بكذا، فما كان من ربح فهو لك أو بيني وبينك، فلا بأس به"[2].

وعقد الوساطة عقدٌ مبرمٌ لغرض الوصول إلى نتيجةٍ معينة، وهي إيجاد الوظيفة المناسبة للشخص المتعاقد، والعقد إنْ كان مقصوده ومعقوده العمل أو نتيجته، سُمِّي عاقده مقاولاً أو أجيراً مشتركاً؛ لأنه يتقبَّل الأعمال ويؤديها لأشخاص متعددين في وقت واحد، فيشتركون جميعاً في منفعته.

والعمل في مكاتب التوظيف هو من هذا القبيل، غير أنَّ العمل فيها وإن كان معلوماً نوعُه، فإنَّ نتيجته مجهولة، وكذلك مدَّته، ولهذا يكون فاسداً عند مَنْ منع إيراد العقد على مجهول، وصحيحاً عند مَنْ جوَّزه؛ تخريجاً له على عقد الجعالة؛

---

(1) أخرجه النسائي في كتاب الأيمان، باب اللغو والكذب، برقم (٤٧٤٢)، (٣/١٣٢). وأبوداود في كتاب الأيمان والنذور، باب مَنْ نذر في الجاهلية ثم أدرك الإسلام، برقم (٣٣٢٦) (٣/٢٤٢) واللفظ له. وابن ماجه في كتاب التجارات، باب التوقي في التجارة، برقم (٢١٤٥)، (٢/٧٢٦). وأحمد في مسنده برقم (١٦١٧٩)، (٤/٦). والبيهقي في السنن الكبرى في كتاب الطهارة، باب كراهية اليمين في البيع، برقم (١٠١٩٢)، (٥/٢٦٥). والطبراني في معجمه الكبير، برقم (٩٠٤)، (١٨/٣٥٤). والحاكم في المستدرك في كتاب البيوع، برقم (٢١٣٨)، (٢/٥).

(2) صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب مَنْ أجر نفسه ليحمل على ظهره ثم تصدق به، وأجرة الحمَّال. (٢/٧٩٤).

لأنَّ الجعالة تجوز على المدة المعلومة أو المجهولة، كما تصح على العمل المعلوم أوالمجهول.

ففي كشاف القناع: "ويصح أيضاً أن يجاعل على أن يعمل له مدة ولو مجهولة"؛ ومثَّلوا للمدة المجهولة بما لو قال: مَنْ حرس زرعي فله كل يوم كذا[1].

وقد عَرَف المالكية[2] مسألة "استئجار السماسرة للقيام بالأعمال"، وفرَّقوا فيها بين كون العمل معلوماً للمتعاقدين ومحدوداً إمَّا بصفته، وإمَّا بالفراغ منه وظهور أثره، وإمَّا بضرب الأجل؛ فإنْ حدَّده المتعاقدان ببيان صفته وعيَّناه تعييناً وافياً؛ كان إجارة، وله من الأجرة المسمَّاة بقدر ما عَمِل، وإنْ حدَّداه بظهور نتيجته؛ كان جعالة[3]، ولا يستحقُّ العامل شيئاً من الأجرة إلا إذا أتمَّ العمل المعقود عليه وأنجزه على الوجه المطلوب؛ لورود النصِّ بذلك، قال الله تعالى: "**وَلِمَن جَاء بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ**"[4]؛ فإنَّ مفهوم الآية أنَّ مَنْ لم يأت به لا شيء له، وأمَّا إنْ أتمَّ العمل، فيستحق الجعل المسمَّى له.

---

(1) البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٢٠٣).

(2) النفراوي، " الفواكه الدواني "، (٢/١١٢). ابن الشاط، " إدرار الشروق "، (٤/٣١).

(3) يذهب المالكية إلى أنَّ جهالة المعقود عليه وإن كانت توجب الإخلال بمصالح العقود في البيوع وأكثر أنواع الإجارات، إلا انها توجب تحصيل مصلحة مشروعة من عقد الجعالة؛ حتى يبقى المجعول له على طلبه، فلا يذهب عمله السابق مجاناً أو بدون مقابل، فلو قيَّدنا عليه العمل وقدَّرناه معلوماً، فإنه إذا فعل ذلك العمل المعلوم لكن لم يصل إلى نتيجته، ذهب عمله مجاناً، فضاعت مصلحة العقد. ابن الشاط، " إدرار الشروق "، (٤/٣١).

(4) سورة يوسف، آية ٧٢.

وإنْ قدَّراه بالزمن؛ فهو إجارة، ويستحقُّ الأجير جميع أجره –المشترط بينهما أو المعروف بحسب العادة– بمضيِّ الزمن حتى وإنْ لم يعمل؛ لأنَّ المستأجر قد استوفى منه ما استأجره عليه؛ وهو منافعه في ذلك الزمن.

قال في المبسوط: " وإنْ استأجره؛ أي السمسار يوماً إلى الليل بأجر معلوم ليبيع له أو ليشتري له، فهذا جائز؛ لأنَّ العقد يتناول منافعه هنا، وهو معلوم ببيان المدة، والأجير قادرٌ على إيفاء المعقود عليه، ألا ترى أنه لو سلم إليه نفسه في جميع اليوم استوجب الأجر وإنْ لم يتفق له بيع أو شراء "[5].

وجاء في حاشية الدسوقي: " استأجره على السمسرة عليها – أي على بيع السِّلَع – ثلاثة أيام بدينار، فيستحقُّ من الأجر بقدر ما مضى من الزمان "[6].[7]

وقال في المغني: " ويجوز أنْ يستأجر سمساراً يشتري له ثياباً...، ويجوز على مدة معلومة مثل أنْ يستأجره عشرة أيام يشتري له فيها؛ لأنَّ المدة معلومة، والعمل

---

[5] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١١٥).

[6] ابن عرفة، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٤/٣).

[7] وجاء في الفواكه الدواني: " الأجير على البيع؛ أي على السمسرة على أثواب أو دواب أو عبيد معلومة في أجل معلوم بأجر معلوم، إذا انقضى الأجل ولم يبع شيئاً ممَّا استؤجر على بيعه، وجب له جميع الأجر المشترط أو المعروف له بحسب العادة؛ لأنَّ المستأجر قد استوفى ما استأجره عليه، وهو النداء على السلع في تلك المدة، بخلاف ما لو كان الاستئجار على نفس البيع، فإنَّ الأجير لا يستحق فيه شيئاً إلا بالبيع، وقيَّدنا المعقود عليه بالأشياء المعينة للاحتراز عمَّا لو استأجر شخصاً على بيع سلع غير معينة شهراً مثلاً، وأحضر له شيئاً فباعه قبل انقضاء الشهر، فله أنْ يأتيه بمتاع آخر يبيعه، وهكذا حتى انقضاء الشهر، ويجب عليه أنْ يدفع له جميع الأجر حتى وإنْ لم يأته بما يبيعه؛ لأنه استأجره على عمله شهراً من الزمان. النفراوي، " الفواكه الدواني"، (٢/١١٢).

معلوم أشبه الخياط والقصَّار، فإنْ عيَّن العمل دون الزمان فجعل له من كلِّ ألف درهم شيئاً معلوماً صحَّ أيضاً "[1].

ونخلص ممَّا تقدَّم؛ أنَّ الوساطة هي: عقدٌ يلتزم به شخص أنْ يدفع أجراً لآخر يبحث له عن عمل.

وهنا يجب التمييز بين فرضين اثنين:

الفرض الأول: قد يشترط الوسيط أجراً مقدَّراً بمدة زمنية معينة، تمَّ العثور على عمل أو لم يتم، ويكون هذا الأجر جزاء على ما بذله من مجهود في تلك المدة، لا جائزة أو جعلاً على نجاحه في مسعاه، وفي هذه الحالة يكون العقد عقد عمل، لأنَّ العقد يتناول منافع الوسيط في تلك المدة بغض النظر عمَّا يُفضي إليه مجهوده.

الفرض الثاني: إذا اشترط طالب الوظيفة على الوسيط أنْ لا يعطيه الأجر إلا إذا نجح في الحصول له على وظيفة مناسبة، فهذا عقد جعالة؛ لأنَّ الوسيط في هذا الفرض يعمل ما في وسعه لإتمام العقد بالعثور له على الوظيفة التي ينشدها، ليظفر في مقابل ذلك بالأجر.

ففي الفرض الأول يأخذ الوسيط الأجر – باعتباره أجيراً خاصاً – على مجهوده في المدة لا على نجاحه، وفي الفرض الثاني يأخذ الأجر على نجاحه لا على مجهوده.

---

(1) ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٧٠).

المطلب الثالث: محلُّ عقد العمل

محلُّ العقد هو المعقود عليه الذي يظهر فيه أثر العقد وحكمه، وهذا ظاهر من تعريف الفقهاء للعقد من أنه ارتباط إيجاب بقبول على وجهٍ مشروع يظهر أثره في محله[1].

والمحلُّ في عقد العمل مزدوج؛ فهو بالنسبة إلى التزامات العامل المنفعة المتعاقد على تسليمها، وهو بالنسبة إلى التزامات ربِّ العمل الأجر الذي يدفعه للعامل في مقابل تمكينه من الانتفاع بها، وهذا يقتضي أنْ نبحث على التوالي في المنفعة والأجر في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: المنفعة

المعقود عليه في عقد العمل هو منفعة الآدمي؛ ومنفعته عبارة عن هيئة أو عَرَض تقوم وتنضبط بعين الآدمي؛ إذ هي في نفسها غير منضبطة ولا معلومة أمداً ولا حداً ولا قصداً ولا ثمناً ولا مثموناً.

فهي معدومةٌ وقت التعاقد، وتوجد شيئاً فشيئاً، ولا تبقى زمانين، ولكن العين التي تقوم بها وهي الآدمي، متهيئةٌ بجوهرها لحصول الغرض منها وهو المنفعة، فالعامل بمجرَّد إبرامه العقد مع الآخر يكون قد هيأ نفسه لحصول منفعة العمل منه، وبناءً عليه اختلف الفقهاء في مورد عقد العمل؛ أهو المنفعة؟ أم محلها وعينها؟ على قولين:

---

[1] أحمد إبراهيم بك، " العقود والشروط والخيارات "، (ص٧٠٤). مصطفى الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٣١٤).

القول الأول: ذهب جمهور الفقهاء من المالكية[٢] والشافعية[٣] والحنابلة[٤] إلى أنَّ مورد عقد العمل ومحلَّه المنفعةُ لا العين؛ لأنَّ معقود كلّ عقد هو المقصود منه، والمنافع هي المقصودة؛ إذ العين لا تقصد لذاتها، وإنما لِما تنطوي عليه من منفعة أو فائدة يرجى حصولها أو استيفاؤها منها.

وعقد العمل عقدُ تمليك مؤقت، ومنفعة العامل هي التي تملَّك وتستحق فيه دون عينه، والأجرة في عقد العمل تتوزع على منافع العامل إذا تبعَّضت وتجزأت في حالات فسخ العقد وانفساخه، ولهذا تُضْمَن منافعه دون عينه، وما كان العوض في مقابلته فهو المقصود المعقود عليه، ويصح أن يضاف إليه العقد، ولذلك يصح أن يقول العامل لرب العمل: ملكتك أو سلمتك منفعتي سنة مثلاً؛ لأنَّ منفعته هي التي تُستحقُّ بالعقد، ويُتصرَّفُ فيها.

فلا نقصد إذن بالمنافع رقبة الإنسان وعينه الذاتية، وإنما نعني بها تهيؤ تلك العين لانتفاع ربِّ العمل بها في الوجه المطلوب.

وأما كون منافع العامل معدومة وقت إبرام العقد، ومورد العقد يجب أن يكون موجوداً، فيجاب عليه؛ بأنَّ منافعه وإن كانت معدومة إلا أنها ملحقة بالموجودة،

---

[٢] ابن عرفة الدسوقي، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٤/٣). علي العدوي، " حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني"، (٢/١٣).
[٣] قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي "، (٣/٦٨).
[٤] البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٥). البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٤٢).

ولهذا صحَّ العقد عليها، وجاز أن تكون الأجرة فيه ديناً مؤجَّلاً، ولولا إلحاقها بالموجودة لكان ذلك في معنى بيع الدين بالدين المحرَّم[1].

القول الثاني: ذهب الحنفية[2] إلى أنَّ المعقود عليه في عقد العمل هو منفعة الآدمي ملكاً واستحقاقاً، لكن لمّا كانت المنفعة معدومة وقت العقد، ولا يصح إضافة العقد إليها، فقد أُقيم مقامها العامل الذي هو محلّ المنفعة.

وتوضيح ذلك؛ أنَّ المعقود عليه في عقد العمل هو المنفعة؛ من حيث إنها هي التي تملك وتستحق، وأما المعقود عليه من جهة الانعقاد؛ أي ارتباط الايجاب والقبول، فهو المحلُّ الذي تكون فيه المنفعة وهو الشخص (العامل)، فبعد انعقاد عقد العمل بالدرجة الأولى ينتقل العقد من عين العامل إلى المنفعة، ومن ثم ينعقد بالدرجة الثانية ساعة فساعة على حسب حدوث المنافع؛ أي على حسب حضور المحل، وذلك بسبب عمل العلة التي هي العقد ونفاذها في المحل الحقيقي وهو المنفعة ساعة فساعة، وليس المعنى ارتباط الايجاب بالقبول كلّ ساعة؛ وبناءً عليه لا يكون عقد العمل عقداً واحداً، وإنما هو جملة عقود متفرقة من نوع واحد، يتجدد انعقادها بحسب ما يحدث من المنفعة.

وبعبارة أخرى: أنه بإقامة المحل مقام المنفعة تمَّ الانعقاد، وارتبط الايجاب بالقبول وفُرِغَ منه، وإنما الحكم وهو ملك المنفعة تأخر عن زمان انعقاد العقد إلى حدوث

---

[1] الجويني، " نهاية المطلب في دراية المذهب "، (٨/٦٧). أبويحيى زكريا الأنصاري، " الغرر البهية شرح البهجة الوردية "، المطبعة اليمنية، (٣/٣١٠). أبويحيى زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب شرح روض الطالب "، (٢/٤١٧).

[2] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٠٥). ابن الهمام، " فتح القدير "، (٩/٥٧).

المنافع ساعة فساعة؛ لأنَّ الأثر أو حكم العقد قابلٌ للتراخي كما في البيع بشرط الخيار؛ حيث تتوقف آثاره إلى انتهاء مدة الخيار(3).

فانتفاع رب العمل بمنفعة العامل يثبت شيئاً فشيئاً ضرورة أنَّ العقد مرتبط بالزمن، ولذا يستحيل على العامل أن يستحضر منافعه جملة واحدة وقت انعقاد العقد، بل عليه أن يساير الزمن، فيؤدي لرب العمل من الانتفاع بقدر ما يسمح به سير الزمن آناً فآن.

وقد فرَّع الفقهاء على ذلك كما أسلفنا أنَّ عقد العمل يُعتبر من جهة القياس باطلاً؛ لأنَّ المنفعة محلَّ العقد عدمٌ وقت انعقاد العقد، وإذا وجدت فيما بعد فإنها لا تبقى زمانين ضرورة أنها مرتبطة بالزمن، والزمن مكوَّنٌ من وحدات متتالية لا تكاد تحضر وحدة منه حتى تكون الأخرى قد تلاشت، وهذا معنى قول الفقهاء: أنَّ المنفعة لا تبقى زمانين(٤).

مسألة: تقدير المنفعة بفترة زمنية محددة، وبمقدار معين من العمل في عقد واحد.

كأن يبرم ربُّ العمل العقد مع العامل مدة شهر لكي يخبز له كمية معينة من الدقيق، أو ليصنع له آلة بمواصفات محددة خلال شهر مثلاً.

وقد اختلف الفقهاء في مسألة الجمع في العقد بين الوقت والعمل على قولين:

(3) محمد الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٢/٤٧٩).
(٤) ابن نجيم، " البحر الرائق "، (٨/٥). ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٦/٥).

القول الأول: ذهب أبوحنيفة[1]، وهو الأصح عند الشافعية[2]، والمعتمد عند الحنابلة[3]، إلى أنَّ العقد فاسدٌ؛ ويرجع ذلك عند أبي حنيفة إلى كون المحل غير معلوم، وذلك بسبب اشتمال العقد على شيئين يصلح كل منهما على حدة أن يكون محلاً للعقد، وهما العمل والمدة؛ فالعمل ينفع رب العمل لأنه لا يعطي الأجر إلى العامل إلا بعد تمام العمل، والوقت ينفع العامل لأنه يستحق الأجر بمضي المدة سواء عمل أم لم يعمل، ولا رجحان في أحدهما فيؤدي إلى النزاع.

فالعمل معيَّنٌ فَرَضاً وهو عبارة عن صنع ماكنة طبقاً لمواصفات حددها المتعاقد، والمدة تصلح كذلك وحدها أن تكون محلا للعقد، فإذا جمع الأمران في عقد واحد كان محلَّه غيرَ معيَّن؛ لاحتمال أن يكون كلٌّ منهما معقوداً عليه.

القول الثاني: ذهب الصاحبان من الحنفية[4] إلى صحة العقد؛ لأنَّ المعقود عليه هو نتيجة العمل، وهذه النتيجة محدودة في ذاتها، وهي صنع ماكنة وفق مواصفات معينة، أما ذكر المدة فلا يقصد به إلا التعجيل، ولم يقصد بها أن تكون محل العقد، ومن ثمَّ لا يكون لذكرها أدنى تأثير في صحة العقد؛ لعدم تعلق العقد بها، فصار وكأنه استأجره على أنْ يفرغ من العمل في أسرع الأوقات، والحمل على هذا المعنى لا بدَّ منه دفعاً للجهالة حتى يصحَّ العقد.

---

[1] البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٩/١١١).
[2] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤١١). الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٥٥).
[3] البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/١١). المرداوي، " الإنصاف "، (٦/٤٥).
[4] البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٩/١١١).

وهذا الخلاف عند الحنفية مقيَّدٌ بقيود[5] :

(ا) أن يؤخر ذكر الأجرة في العقد عن كل من العمل والوقت، أو يقدمها عليهما، فلو وسطها يكون المعقود عليه هو المتقدم لتمام العقد بذكر الأجر، ثم المتأخر إن كان وقتاً فللتعجيل، وإن كان عملاً فلبيان العمل في ذات الوقت، فلا يفسد .

(ب) أن يكون العمل مبيَّن المقدار معلوماً حتى يصلح كونه معقوداً عليه، فيزاحم الوقت، فلو لم يبين صح اتفاقاً؛ لأنه لجهالته يصير كأنه لم يذكر إلا الوقت، فيكون هو المعقود عليه .

(ت) أن لا يذكر الوقت ب"في" الظرفية، وإلا صح العقد؛ لأنَّ كلمة "في" للظرف لا لتقدير المدة، فلم يقتضِ الاستغراق، فكان المعقود عليه العمل وهو معلوم، بخلاف ما إذا حذفت فإنه يقتضي الاستغراق، فصح إيراد العقد على الوقت، فتكون المسألة على الخلاف .

(ث) أن لا تذكر المدة على وجه الاشتراط؛ بأن يقول : على أن تفرغ منه اليوم، وإلا صح العقد؛ لأنَّ الوقت لم يذكر مقصوداً كالعمل حتى يضاف العقد إليهما، بل ذكر لإثبات صفة في العمل، والصفة تابعة للموصوف غير مقصودة بالعقد .

(ج) والذي يظهر رجحانه في هذه المسألة أنَّ المعقود عليه هو العمل باعتبار أثره وهو صنع الآلة أو خبز كمية الدقيق المتفق عليها، وهذا الأثر أو النتيجة

---

[5] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٠). داماه أفندي، " مجمع الأنهر "، (٢/٣٨٨). ابن عابدين، " حاشية رد المحتار " (٦/٥٩).

المتغياة معلومة في ذاتها، وليست في حاجة إلى المدة في تحديدها، فسواء طال الوقت أم قصر لا يجوز أن يؤثر في كمِّ النتيجة، وذكر الزمن في مثل هذه الحالة جاء تبعاً ولا يراد به إلا تعجيل التنفيذ .

الفرع الثاني : الأجرة

الأجرة هي : العوض الذي يلتزمُ ربُّ العمل بإعطائه للعامل في مقابل المنفعة التي يستوفيها منه حقيقةً أو حكماً[1] .

ويتضح من هذا التعريف أنَّ الأجر المسمى في العقد يستحقه العامل إذا حضر لمزاولة عمله في ساعات الفترة اليومية التي يُلزمه بها عقد العمل، وأبدى استعداده لتأدية عمله خلالها، سواء حصل الانتفاع فعلاً أو لم يحصل، بمعنى أنه لو مُنع العاملُ من القيام بالعمل لسبب لا يرجع إليه فإنه يستحق أجرة ذلك اليوم .

وقد عرَّفت المادة (١ / ٨١٠) من القانون المدني الأردني أجر العامل بأنه : " ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت " .

كما عرَّفه قانون العمل الأردني في المادة (١٣ / ٢) بأنه : " كلُّ ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً، مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيَّاً كان نوعها إذا

[1] يعرَّف الأجر شرعاً بأنه: " العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابلة المنفعة التي يأخذها منه ". الدسوقي، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٤/٢). وينظر أيضاً: علي حيدر، " درر الحكام "، حيث جاء في المادة (٤٠٤) من المجلة تعريف الأجر بأنه " بدل المنفعة "، (١/٥٢٢). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٤). البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٤٣).

نصَّ القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي، أو استقرَّ التعامل على دفعها، باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي"(2).

(2) وهذا التعريف غير محكم لعدة ملاحظات:
(أولاً) أنه لا يُظهر موضوع الأجر أو محله؛ حيث إنَّ التعبير بلفظ " العمل " وقصر استحقاق لأجر على قيام العامل به، لا يبيِّن حقيقة المعرَّف ومميزاته التي يجب أنْ يُفصح عنها التعريف وهي المنفعة كما أوضحناه مراراً فيما تقدَّم؛ فربُّ العمل إنما يلتزم بدفع الأجرة عن كلِّ مدة العقد لقاء التزام العامل بتمكينه من الانتفاع الهادئ بمنافع بدنه طوال هذه المدة، فالأجر لا يرتبط بالعمل، وإنما متعلَّقه المنفعة ومدى تمكين مستأجرها من استيفائها.
(ثانياً) ليست جميع الاستحقاقات التي تُضاف إلى الأجر النقدي أو العيني ممَّا يعدُّ أجراً بالمعنى الفقهي المتقدم، حتى وإنْ تحدَّدت أجراً بنصِّ القانون؛ لأنَّ لاعتبار ما يدفعه ربُّ العمل للعامل أجراً شروطاً غائبةً عن بعض تلك المستحقات المشار إليها في التعريف القانوني، ومن أهمها شرط المعلومية.
(ثالثاً) أنه غير جامع لأفراد الأجر في عقد العمل من جهة إخراجه الأجر الإضافي الذي يأخذه العامل في مقابل ساعات العمل الزائدة التي يعمل فيها، وإنْ كان يُعدُّ في النظر الفقهي أجراً مقابَلاً بمنفعة العامل المستوفاة في تلك المدة الإضافية، حيث أشرنا آنفاً أنَّ الأجر ومقابله المنفعة يجمعه وإياها التناظر والتلازم؛ فكلُّ أجر يقابله منفعة، وكلُّ منفعة يقابلها أجر.
وبهذا يتبيَّن أنَّ التعريف الفقهي المذكور في أول الفرع أوفى وأدق في الإشارة إلى حقيقة الأجر وكنهه في عقد العمل من التعريف القانوني.

يُستخلص ممَّا تقدَّم؛ أنه لا يشترط في الأجرة أنْ تكون نقوداً؛ فقد تكون مبلغاً نقدياً، أو شيئاً عينياً آخر غير النقود[1] – كما سيأتي –، يدفع جملةً واحدةً أو على عدَّة دفع، وهذا خلافاً للثمن في عقد البيع؛ فإنه يجب أنْ يكون نقوداً وإلا كان العقد مقايضة.

ولا بدَّ من وجود الأجرة في عقد العمل وإلا كان العقد من عقود التبرع، فلا يعتبر إيجاراً لمنفعة العامل بل عارية، ويجب أنْ تكون الأجرة جدية أو حقيقية بمعنى أنْ

---

(1) مشروعية أنْ يكون الأجر شيئاً عينياً مستفادٌ من الآية الكريمة: " وَعلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ " [البقرة:آية٢٣٣]، والكسوة من الأعيان بلا ريب، وقد سماها الشارع أجرة في محكم تنزيله، وأيضاً ما رواه البخاري عن أنس بن مالك – رضي الله عنه – أنَّ رسول الله – صلى الله عليه وسلم- احتجم، حجمه أبوطيبة، وأعطاه صاعين من طعام، وكلم مواليه فخففوا عنه "، وجه الدلالة من الحديث أنَّ رسول الله –صلى الله عليه وسلم- عندما استأجر أبا طيبة ليعمل له حجامة، دفع له بعد إنجازها أجراً عينياً عبارة عن صاعين من طعام.

ولا خلاف بين الفقهاء في جواز أنْ تكون الأجرة عيناً معينة إذا رآها الأجير وقت العقد؛ كأن يستأجر شخصٌ آخر على أنْ يدفع له بعد تمام المدة ثوباً معيناً موجوداً، وأمَّا إذا كانت العين التي جعلت أجرة غير موجودة وقت العقد؛ فإنْ كانت من الأموال المثلية ممَّا يقبل أنْ يثبت في الذمة ديناً؛ لتماثل آحادها وأجزائها بحيث يمكن أنْ يقوم بعضها مقام بعض دون فرق يعتدُّ به؛ كالمكيلات والموزونات والعدديات المتقاربة، وبعض أنواع الذرعيات، فيصحُّ أنْ يستأجره في مقابلها شريطة بيان جنسها ونوعها وقدرها بما يرفع الجهالة، ويقطع النزاع؛ كما لو استأجره على أنْ يدفع له إردباً من القمح، أو ذراعاً من قماش معين.

أمَّا إذا كانت العين من الأموال القيمية التي تتفاوت أفرادها بحيث يكون لكلِّ فردٍ منها اعتبار خاص، وقيمة له تختلف عمَّا للفرد الآخر؛ كأفراد الحيوان ولو من نوع واحد، والأراضي، والشجر ونحو ذلك، فلا يصح أنْ تجعل أجرةً في العقد؛ لأنَّ الأجرة تثبت ديناً في الذمة يوفَّى بردِّ مثله، والقيمي لا مثل له، فلا يثبت في الذمة، فلا يمكن أنْ يجعل رأس الغنم أو البقر مثلاً أجرة للعامل إلا إذا ورد العقد على واحد موجود مشخَّص متميِّز عن سواه، وذلك لأنه لو شغلت ذمة ربِّ العمل بذات المال القيمي لكان ديناً غير متعيِّن؛ لما قدمناه من أنَّ المال القيمي لا مثل له؛ لتفاوت كل فرد من أفراده عن الآخر في الأوصاف والقيمة، والأجرة من شرطها كما سيأتي أنْ تكون متعينة. الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٠٥). عليش، " منح الجليل "، (٧/٤٧٢). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٤). المرداوي، " الإنصاف "، (٦/١١). مصطفى الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (ص١٣٦،١٣٧).

يقصد المتعاقدان حقيقةً أنْ يلتزم ربِّ العمل بدفعها، فإذا كانت الأجرة صورية كما إذا سمى المتعاقدان أجرة لا يقصدان في حقيقة الواقع أنْ يلتزم ربُّ العمل بدفعها، ولكنهما ذكراها استكمالاً للشكل فقط، لم يكن العقد عقد عمل؛ إذ المتعاقدان في هذه الحالة قصدا عقداً آخر هو عقد العارية، ولم يقصدا بعقد العمل إلا أن يكون ساتراً لِما أراداه، والعبرة في معرفة العقود وتمييزها للحقائق والمعاني لا للألفاظ والمباني، وقد قدمنا سابقاً أنَّ معيار التفرقة بين عقد العمل والعارية هو اشتراط المقابل من عدمه؛ فإذا كان التزام العامل بتقديم منافع نفسه لآخر مع ضمان الانتفاع الهادىء المفيد بها نظير مقابل من أيِّ نوع كان، لم نكن بصدد عقد عارية، ولكن بصدد عقد عمل على اعتبار أنَّ المقابل هنا يُعدُّ عنصراً هاماً في تمييز العقد عن غيره.

شروط الأجرة:

تقدَّم أنَّ الأجر كأحد جزأي المعقود عليه في عقد العمل (وهما المنفعة والأجر) هو محلُّ التزام ربِّ العمل، ويشترط فيه كما يُشترط في الثمن في عقد البيع؛ بأنْ يكون مالاً موجوداً إذا كان عيناً، مقدوراً على تسليمه، ومعيَّناً أو قابلاً للتعيين، ومشروعاً؛ إذ الأجر بمثابة الثمن؛ فكلُّ ما يصلح ثمناً في البيع، يصلح أنْ يكون أجرة في عقد العمل، بجامع أنهما عقدا معاوضة.

ونبحث بإيجاز في هذه الشروط على التوالي:

الشرط الأول: أنْ يكون الأجر مالاً بمعناه الفقهي الاصطلاحي وهو: " ما يميل إليه الطبع، ويجري فيه البذل والمنع "[1]، وأنْ يكون قابلاً للتعامل فيه شرعاً؛ بأنْ يكون متقوَّماً يمكن الانتفاع به شرعاً في غير الضرورات، فالشيء الذي لا يصلح أنْ يكون ثمناً لعدم مشروعيته؛ كالخمر والكلب والخنزير مثلاً، لا يصلح أنْ يكون أجرة في عقد العمل، فهذه أشياء غير قابلة للتملك شرعاً، فلا يجوز أنْ يتعاقد عليها[2]. (3)

وقد قدمنا أنَّ الأجر في عقد العمل لا يلزم أنْ يكون مبلغاً نقدياً، فقد يكون شيئاً عينياً آخر غير النقود، ولكن ما مدى مشروعية أنْ تكون الأجرة التي تدفع للعامل منفعة؛ كأنْ تكون الأجرة مثلاً مسكناً لا يدفع العامل في مقابل الانتفاع بسكناه أجرةً لسنة شمسية كاملة، أو كأنْ يمنح شخصٌ لآخر الحق في أنْ ينتفع بمجهوده طوال مدة محدودة في مقابل أنْ ينتفع الأول بأرضٍ للثاني؟ وهل يصحُّ أنْ يتفق المتعاقدان على أنْ يجعلا أجرة العامل جزءاً شائعاً أو محدداً من إنتاجه؛ كأنْ يؤجر العامل منفعة نفسه لقاء كمية محددة من القمح أو الأرز، أو لقاء جزء شائع من المحصول؛ كعشر الثمر المقطوف مثلاً؟

(المسألة الأولى) هل يجوز أنْ تكون الأجرة منفعة تُدفع في مقابل منفعة العامل؟

---

[1] ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٦/٤٤٩).
[2] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥٢٢). المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٤٩٤). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٤). البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٤٣).
(3) تعرف المادة (٥٣) من القانون المدني الأردني المال بأنه: " كل عين أو حق له قيمة مادية في التعامل ".

ذهب فقهاء المذهب الحنفي[1] إلى أنه يشترط لصحة العقد أنْ تكون المنفعة التي تجعل أجرة من جنسٍ آخر غير منفعة العامل؛ كما لو استأجر ربُّ العمل عاملاً للبناء مدة خمس سنوات، وجعل أجرته زراعة أرض يملكها، والاستفادة من منافعها لخمس سنوات أيضاً.

أمَّا إذا كانت الأجرة منفعة من جنس المعقود عليه (منفعة العامل)؛ كأنْ يستأجر زيدٌ عمراً ليخدمه على أنْ يخدم زيدٌ عمراً، فلا تصحُّ هذه الإجارة في المذهب الحنفي للأسباب الآتية:

- أنَّ هذا العقد لَمَّا كانت عملية انعقاده تتمُّ شيئاً فشيئاً، وعلى حسب مرور الزمن، كانت كلُّ واحدة من المنفعتين معدومة وقت العقد، وهذا يستلزم أنْ تتم المبادلة الفورية بينهما إذا كانتا من جنس واحد، وبدهيٌّ أنَّ طبيعة المنفعة تستعصي على ذلك، فصار العقد من قبيل بيع الشيء بجنسه نسيئة، وهو محرم في الشرع.
- أنَّ عقد الإجارة أجيز على خلاف القياس للحاجة، ولا حاجة إلى استئجار المنفعة بجنسها؛ لأنه يستغني بما عنده منها، فبقي على الأصل وهو عدم الجواز، وليس الأمر كذلك عند اختلاف جنس المنفعتين؛ لأنَّ حاجة كل واحد من الطرفين إلى المنفعة التي ليست لديه باقية، فجازت في حقهما المبادلة بين منفعتيهما.

---

[1] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٤).

وذهب جمهور الفقهاء من المالكية[2] والشافعية[3] والحنابلة[4] إلى جواز أنْ تكون الأجرة منفعة من جنس المعقود عليه؛ لأنَّ المنافع بمنزلة الأعيان، ولهذا جازت الإجارة بأجرة هي دين على المؤجر، ولو لم تكن المنافع بمنزلة الأعيان لكان ذلك ديناً بدين.

والراجح هو جواز أنْ تكون الأجرة هي ما يحصل عليه العامل الأجير من منافع، حتى وإنْ كانت مماثلة أو من جنس منافعه المستأجَرة؛ لأنَّ المنافع الآدمية متفاوتة، وهي ذات قيمة تختلف باختلاف الإنسان الذي هو جوهرها؛ فالخدمة التي يقدمها المهندس الخبير لا تُضاهى بما يقدمه المهني من حيث الجودة والإتقان، كما أنَّ أنواع الأعمال التي يُتَّفق مع العامل أنَّ يؤديها مدة معينة متنوعة بتنوع حوائج الناس إليها، فلم يعد الأمر كما اتجه إليه فقهاء الحنفية من كون العوض والمعوض منفعة من جنس واحد.

هذا؛ وينصُّ القانون المدني الأردني في تعريفه للأجر في المادة (١ / ٨١٠) والتي سبقت الإشارة إليها على جواز أنْ يكون عقد العمل واقعاً على منفعة معينة يدفعها ربُّ العمل بموجب العقد للعامل باعتبارها أجراً في مقابل منفعة يلتزم الأخير بأدائها بهذا المقابل.

ولم يفرِّق القانون بين ما إذا كانت المنفعة فيها من جنس المعقود عليه أو بخلافه، وإنما جاء النص فيه عاماً ليشمل المنافع بجميع صورها.

---

[2] مالك، " المدونة "، (٣/٢٩٠).
[3] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٥).
[4] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٥).

(المسألة الثانية) هل يجوز في الأجرة أنْ تكون جزءاً شائعاً أو محدداً ممَّا يعمله العامل؟

قد تكون الأجرة جزءاً محدداً من نتاج عمل العامل؛ كأن يتفق شخصٌ مع آخر على أنْ يقطف له ثمر بستانه في مقابل كمية معينة من ثمره مقدارها ثلاثون كيلو، وقد تكون الأجرة جزءاً شائعاً من الإنتاج؛ كأنْ يتمَّ الاتفاق في الفرض المتقدم بأنْ يكون للعامل عشر الثمر المقطوف.

وقد تقدَّم أنَّ الأجر يجوز أنْ يكون شيئاً عينياً سواء أكان مثلياً أم قيمياً أم منفعة؛ طالما تمَّ تعيينه في العقد بدقة، لكن ما مدى صحة إبرام العقد مع العامل بأجرة هي جزء محدد أو شائع من إنتاجه أو من إنتاج المنشأة؟ وما طبيعة هذا التعاقد من الوجهة الفقهية؟

نبحث هاتين المسألتين فيما يأتي:

(أ) الحكم الفقهي في هذه المعاملة:

ذهب فقهاء المذهب الحنفي[1] والمالكي[2] والشافعي[3] إلى عدم جواز أنْ تكون الأجرة بعض المعمول أو بعض الناتج من عمل الأجير أو المنشأة، سواء تمَّ تعيين مقداره تعييناً وافياً، أو جرى تقديره بنسبة معينة من الإنتاج كالعشر أو النصف مثلاً.

وقد استدلوا بالأدلة الآتية:

---

(1) السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٨٣).
(2) زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٥).
(3) عليش، " منح الجليل "، (٧/٤٤٣).

(١) ما رواه أبوسعيد الخدري – رضي الله عنه – قال : " نهى رسول الله –صلى الله عليه وسلم– عن عسيب الفحل" ، وزاد عبيد الله : " وعن قفيز الطحان "[4] .

وقفيز الطحان معناه : أنْ يستأجر طحاناً ليطحن له حنطة معلومة بقفيز منها أو من دقيقها، وهذا حرام؛ لجهالته، إذ ما ينتج من عمل الأجير أو المنشأة احتمالي واقعٌ على خطر العاقبة، لا يدرى أيخرج سليماً أم مضروراً، وقد تجتاحه آفة سماوية فتقضي عليه، مما يؤدي إلى وقوع الغرر المنهي عنه في الشرع، والأجرة من شرطها أنْ تكون معلومةً علماً من شأنه دفع النزاع حالة وقوعه .

(٢) الأجرة إمَّا أنْ يكون المستأجر قد التزم بها ديناً في ذمته، وإمَّا أنْ يكون قد التزم بدفعها عيناً موجودةً ومقدوراً على تسليمها عند العقد، ونتاج الأجير أو المنشأة غير موجود وقت العقد، ولا مقدور على تسليمه؛ لأنَّ حصوله معلَّق على قدرة أو عمل الأجير، ولا يعدُّ المستأجر قادراً على دفع الأجرة بقدرة غيره، وإذا ثبت عجزه عن إعطائها؛ بطل العقد لعدم القدرة على تسليم جزء من المعقود عليه وهو الأجرة .

هذا؛ ويرتب فقهاء الحنفية على عدم صحة العقد أنَّ العامل لا يملك شيئاً من المعمول الذي قام بإنتاجه، وتجب له أجرة المثل في مقابله[1] .

[4] أخرجه البيهقي في كتاب البيوع، باب النهي عن عسب الفحل، برقم (١٠٦٣٦)، (٥/٣٣٩). والدارقطني في كتاب البيوع، برقم (١٩٥)، (٣/١٤٧). وابن حجر في المطالب العالية، في كتاب البيوع، باب ما نهي عنه من البيوع، برقم (١٤٠٧)، وقال: " هذا مرسل حسن، أخرجه الدارقطني موصولاً "، (٧/٣١٣).

[1] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٨٣).

وذهب فقهاء المذهب الحنبلي[٢] إلى جواز أنْ تكون الأجرة جزءاً شائعاً من إنتاج الأجير أو منشأة العمل؛ قياساً على المضاربة والمساقاة والمزارعة؛ فكما يصحُّ دفع الأموال أو الأراضي أو الشجر لِمَنْ يعمل عليها بجزء من أرباحها وغلاَّتها، فكذلك كلُّ عين تنمى من العمل، يجوز لصاحبها دفعها لِمَنْ يعمل عليها بجزء من ربحها، وقد ورد في الحديث عن ابن عمر –رضي الله عنهما–: " أنَّ رسول الله –صلى الله عليه وسلم– عامل أهل خيبر بشطر ما خرج منها من ثمر أو زرع "[٣]؛ فدلَّ ذلك على صحة العقد الذي يكون فيه الأجر مقدراً على الشيوع من عمل الأجير.

الترجيح:

الذي يظهر رجحانه هو القول بعدم صحة العقد إذا كانت الأجرة فيه مقدَّرة بجزء محدَّد ممَّا ينتجه العامل، وذلك لصحة الحديث الذي استندوا إليه في منع الإجارة بهذه الصورة، وهو حجة في محلِّ النزاع، وأصلٌ يُبنى عليه حكمٌ شرعي.

أمَّا إذا كانت الأجرة بجزء شائع مثل ٥% من الإنتاج؛ فالنهي في الحديث لا يشمل تلك الصورة؛ وذلك إلحاقاً لها بالمزارعة والمساقاة –كما سيأتي– من حيث جواز الاعتياض في كلٍّ منهما ببعض ما يخرج منها، ولأنَّ شرط كون الأجرة في عقد العمل معلومة للطرفين متحقق في الأجرة بالمشاع من الإنتاج؛ لأنَّ العامل شاهد الذي سيعمل فيه، والرؤية أعلى طرق العلم، كما قد يكون عرف بطريق التجربة والخبرة مقدار الإنتاج وحجمه، والغرر في قدر الخارج وصفته يسير لا يؤثر في المعاملة شرعاً؛ لأنه لا يؤدي إلى النزاع.

---

[٢] االبهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٤٦).
[٣] أخرجه مسلم في كتاب المساقاة والمعاملة بجزء من الثمر والزرع، برقم (١٥٥١)، (٣/١١٨٦).

وقد روى ابن حزم عن ابن سيرين في " دفع الثوب إلى النساج بالثلث ودرهم أو بالربع بما تراضيا عليه؟ قال: لا أعلم به بأساً " .

وروى أيضاً عن سعيد بن المسيب أنه قال: " لا بأس بأنْ يعالج الرجل النخل، ويقوم عليه بالثلث والربع ما لم ينفق هو منه شيئاً " .

ونقل ابن حزم الجواز عن ابن أبي ليلى والأوزاعي والليث وعطاء والزهري[1] .

(ب) التكييف الفقهي لهذه المعاملة[2] :

يحدث كثيراً أنْ يتمَّ الاتفاق بين طرفين على أنْ يعمل أحدهما عملاً نظير جزء شائع يتعهَّد الطرف الآخر بدفعه إليه بعد إحصاء منتوجاته، مثل هذا العقد يندرج تحت باب المشاركة وإنْ كان مستتراً تحت اسم عقد الايجار، وينبغي أنْ تتبع فيه أحكام المشاركة أيَّاً كان نوعها؛ مغارسة، أو مزارعة أو مساقاة؛ لأنَّ العقود بالمعاني لا بالألفاظ والمباني، فالعامل شريكٌ لربِّ العمل في غلات العمل ونتاجه، لأنه لا يأخذ أجرة معينة، بل يختلف ما يأخذه على حسب ما ينتجه، وهذا من شأن المشاركة التي لا يختصُّ أحد طرفيها بربح دون الآخر، لابتنائها على العدل بين الشريكين بحيث يكون لكلٍّ منهما جزء شائع من الإنتاج، يشتركان في مغنمه ومغرمه، فإنْ حصل ربح اشتركا فيه، وإنْ لم يحصل اشتركا في المغرم، فيخسر العامل مجهوده ومنافعه التي بذلها في سبيل الحصول على النتيجة المقصود

---

[1] ينظر: المحلى لابن حزم، (٧/٢٦).

[2] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٨٣). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٥). ابن القيم، " إعلام الموقعين "، (١/٢٩٠).

بالعقد، كما يخسر ربُّ العمل ماله المتمثل بما يملكه من أدوات وآلات معدَّة للإنتاج.

الشرط الثاني: أنْ يكون الأجر معيَّناً أو قابلاً للتعيين[٣]:

يجب في عقد العمل أنْ يكون الأجر معيناً تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة؛ وذلك ببيان جنس الأجرة، ونوعها، ومقدارها، وأنْ تذكر أوصافها ذكراً مانعاً للجهالة، وأنْ يحدد زمان الدفع ومكانه، وطريقته بدفعها جملة واحدة أو على أقساط؛ لأنَّ كلَّ هذه الأمور قابلة لأنْ تؤثر بفواتها في قيمة الأجرة ممَّا قد يؤدي إلى احتدام الصراع بين الطرفين على ذلك، لا سيما وأنَّ عقد العمل من عقود المعاوضات القائمة على المشاحة والمغالبة بين طرفيها، فربُّ العمل يريد دفع الأقل، والعامل يطلب أجرة أكثر، فحتى لا يُغبن العامل، ولا يقع التشاجر، لا بدَّ من بيان جنس الأجرة ونوعها ومقدارها، ليحصل المقصود من تشريع العقد؛ وهو دفع الحاجة بلا منازعة.

ولا يجوز ترك تعيين الأجرة لإرادة أحد المتعاقدين المحضة؛ إذ يصبح المتعاقد الآخر تحت رحمته لدرجة يصعب معها القول بأنَّ الثاني يرتضي الأجرة التي يحددها الأول، ولمزيد من الإيضاح نفترض أنَّ المتعاقدين اتفقا على تفويض العامل بتحديد الأجرة، فجاء هذا وحدد أجرة فاحشة، أو تُرك هذا التحديد لربِّ العمل الذي قدَّر للعامل أجرة بخسة، فلا يتصوَّر حينئذٍ أنْ يكون ذلك التحديد في الحالتين متمشياً

---

[٣] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٣). المواق، " التاج والإكليل "، (٧/١٨٢). " حاشيتا قليوبي وعميرة "، (٢/٢٠٢). المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٣١١).

مع ركن العقد ومبتناه وهو الرضا، إلا إذا كانت عناصر التحديد معلومة بالعرف أو بالقانون، بحيث لا يكون هناك مجال للتحكم.

وإذا وقع العقد على أجرة عينية حاضرة مرئية كأرض مثلاً، فإنَّ العقد عليها يكون صحيحاً، وتكفي الإشارة إليها، أو معاينة العامل أو وكيله لها، ولا حاجة إلى وصفها.

أمَّا إذا كانت غائبة عن مجلس العقد، ولم يعاينها العامل ولا وكيله في المعاينة، وجب تحديد موقعها، وبيان مساحتها، وحدودها، وسائر أوصافها، بحيث تصبح معينة تعييناً كافياً أو قابلةً للتعيين، ولا يُكتفى بذكر الجنس عن القدر والوصف.

وإذا كانت الأجرة ممَّا يثبت ديناً في الذمة في عقود المعاوضات المطلقة؛ كالدراهم والدنانير، والمكيلات والموزونات، والعدديات المتقاربة، فإنها تكون معلومة ببيان جنسها كدينار أو ريال، وقدرها كخمسة أو عشرة دنانير، وصفتها كدنانير أردنية أو كويتية.

وكثيراً ما يُترك تحديد الأجرة للعرف والمألوف؛ كما إذا أطلق الأجر في العقد عن ذكر الصفة دون القدر؛ كأنْ اتفقا على أنْ تكون الأجرة مائتي دينار، ولم يحددا أردنية أو كويتية، ففي هذه الحالة يقع العقد على النقد الرائج (الغالب) تداوله في

البلد؛ لأنه حينئذ يكون معلوماً علماً تاماً للمتعاقدين، إذ المعلوم بالعرف كالمعلوم بالنص، وهذا محلٌّ اتفاق بين الفقهاء(1).

الشرط الثالث: أنْ يكون الأجر موجوداً، ومقدوراً على تسليمه(١):

فالالتزام بدفع الأجر لا يقوم إلا إذا كانت الأجر موجوداً، ومقدوراً على تسليمه وقت إنشاء العقد إذا كان معيَّناً، أو كان ممَّا يثبت ديناً في الذمة إلا أنه دين حالٌّ معجَّل، فإذا لم يكن موجوداً أصلاً كما لو اتفقا على أنْ تكون الأجرة قمحاً يعتقد ربُّ العمل أنه موجود في مخزنه، واتضح أنَّ المخزن لا يحوي شيئاً من القمح، فإنَّ

---

(1) ويختلف الفقهاء في حالة ما إذا كانت الأجرة نقوداً معجَّلة، هل يجب على ربِّ العمل إذا عينَّ للعامل نقوداً بفئات محددة أراه إياها أنْ يلتزم بدفعها إليه بعينها بحيث لو تلفت ينفسخ العقد لفوات المحل المعيَّن؟ أم يمكنه إعطاؤه غيرها ما دامت تحمل نفس القيمة؟ وللفقهاء في هذه المسألة وجهتان: الوجهة الأولى وأصحابها هم فقهاء الحنفية والمالكية، تتجه إلى أنَّ الأجرة النقدية لا تتعيَّن بالتعيين في العقد، وعليه فلو اشترى ربُّ العمل خلال المجلس بتلك النقود شيئاً، لا يجبر على استرجاعها لكي يعطيها للعامل، ولا ينفسخ العقد بحجة فوات محل معين تمَّ الاتفاق عليه.
وأما الوجهة الثانية وأصحابها فقهاء الشافعية والحنابلة، فتتجه إلى القول بأنَّ الأجرة إذا كانت نقوداً فإنها تتعيَّن بالتعيين، ففي الفرض المتقدم يتعيَّن مبلغ الأجرة المشار إليه بفئاته المحددة، ولا يجوز استبداله بغيره، ولو حدث أنْ هلك هذا المبلغ أو سرق أو اشترى به ربّ العمل شيئاً، فإنَّ هذا الحدث يعود على العقد بالإبطال؛ لأنه كالمبيع في اشتراط تسليمه بعينه كونه معقوداً عليه، فإذا فات بطل العقد بفواته لانعدام المحلّ. وما قال به فقهاء الوجهة الأولى أرجح؛ لأنَّ النقد متى ثبت في ذمة المدين، فإنَّ الوفاء به يحصل بأي فردٍ مماثل من أفراده، ولا يتعيَّن بذاته أو بعينه محلاً للوفاء، ولا يترتب على فواته كبير جهالة مفضية إلى النزاع كما هو ظاهر، لأنَّ توفية الأجرة بغير المبلغ المعين يؤدي نفس الغرض تماماً.
أمَّا ما عدا النقد ممَّا يثبت في الذمة ديناً؛ كالمكيلات والموزونات، والعدديات المتقاربة، فإنه يتعينَّ بالتعيين، وتطبيقاً على هذا؛ فلو تمَّ التعاقد بين الطرفين على أنْ يدفع ربُّ العمل إليه عشرة أكياس من القمح، وكانا في مخزن تتوافر فيه أعداد كثيرة من أكياس القمح، فأشار ربُّ العمل إلى عشرة منها، فيجب عليه في هذه الحالة أنْ يدفع له هذه الأكياس العشرة من القمح، ولا يجوز له أنْ يستبدلها بغيرها. الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٨٦). القرافي، " أنوار البروق "، (٢/١٣٥). النووي، " المجموع "، (٩/٣٢٥). ابن قدامة، " المغني "، (٤/٤٩).
(١) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/٤٣).الصاوي، " بلغة السالك "، (٢/٤٢٨). الهيتمي، " تحفة المحتاج "، (٧/٤٦٨). البهوتي، " كشاف القناع "، (٣/١٦٢).

العقد يكون باطلاً، لأنَّ التزام ربِّ العمل لم يقع على محل موجود، وكذا لو اتفقا أنْ تكون الأجرة نقوداً تبيَّن فرض الحجز عليها من قِبَل الحكومة أو المؤسسة المودعة فيها، ولم يكن يملك غيرها؛ فالأجر وإنْ كان موجوداً إلا أنه غير مقدور على تسليمه، فصار شبيهاً بالمعدوم، والمعدوم لا يصلح أنْ يكون ثمناً، فلا يصلح أنْ يكون أجرة.

وكما لو اتفقا أنْ تكون الأجرة نتاج ماشية قبل وجودها؛ لأنَّ النتاج قد يوجد وقد لا يوجد، فتكون الأجرة هنا وكأنها معلقة على شرط يتمُّ إذا وجد النتاج، وينعدم إذا لم يوجد، فتعلَّق الغرر به في أصل وجوده، لفقدانه، ولأنَّ المقصود بالعقد التمكين من التصرف، وذلك لا يمكن فيما لا يُستطاع تسليمه، ولهذا يكون مستوجباً لبطلان العقد.

وإذا كان أجر العامل مؤجلاً فلا يُشترط فيه هذا الشرط لكونه ديناً لم يحل أجل وفائه، فلم يجب أنْ تتوافر لدى المدين به المقدرة على تسليمه قبل الميعاد المحدد.

الفرع الثالث: شروط محل عقد العمل

يجب لانعقاد عقد العمل أنْ يتوافر في محله شروط ثلاثة:

أولاً: أن يكون محلّ العقد قابلاً لحكمه شرعاً

ويكون محلُّ العقد قابلاً لحكمه شرعاً؛ أي لصحة التعامل فيه، إذا كان مالاً متقوَّماً[٢] مملوكاً لصاحبه، وقادراً على تسليمه، وبما أنَّ منافع العامل أعراضٌ زائلةٌ،

[٢] ليس معنى المتقوم ما له قيمة بين الناس، بل معناه في اصطلاح الفقهاء –عدا الحنفية-: " ما يباح الانتفاع به شرعاً ". مصطفى الزرقا، "المدخل الفقهي العام "، (٣/١٢٤).

وهي بطبيعتها معدومةٌ لا توجد إلا مستقبلاً أو شيئاً فشيئاً حسب الاستيفاء، فقد اتفق الفقهاء على أنه لا يشترط وجودها عند التعاقد، وجاز التعاقد عليها على وضعها الطبيعي الذي وجدت عليه على الرغم من امتناع وجودها وقت العقد؛ استجابةً لحوائج الناس، ومراعاةً لطبائع العقود، مادامت لا تورث غرراً ولا نزاعاً يحول دون استيفائها عادة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنَّ المعدوم من حيث هو معدوم يصلح أن يكون محلاً للتعاقد؛ لأنَّ النهي عن بيعه لا لكونه معدوماً بل للغرر، حتى إذا كان محقَّقَ الوجود أو ممكن الوجود مستقبلاً عادةً صحَّ التعاقد عليه[1].

وأيضاً فإنَّ المقصود من العقد تحقيق موضوعه بالتنفيذ، والتنفيذ لا يمكن تصوره حين العقد؛ لوقوعه على منفعة العامل، ومنافعه لا تكون حال العقد إلا معدومة، وهي لا تتولد إلا باستيفائها تدريجياً.

أما إذا كان المحلُّ مستحيلاً عادةً أو شرعاً القيام به، فإنَّ تنفيذه يكون مستحيلاً، وبالتالي لا يكون العقد مُنتجاً نتائجه التي جعله الشارع طريقاً إليها، فلا ينعقد؛ لأنَّ من شروط المنفعة التي تحصل لربِّ العمل، أن يكون في مقدور العامل تسليمها إليه؛ وعليه فلا يجوز تشغيل الأعمى للحراسة أو لتعليم قيادة السيارات، والأخرس

---

[1] العز بن عبدالسلام، " قواعد الأحكام في مصالح الأنام "، (٢/١١٨). ابن قيم الجوزية، " إعلام الموقعين "، (٢/٣،٧).

للتعليم، والمرأة الحائض لكنس المسجد بنفسها[٢]؛ لأنَّ العقد في هذه الأحوال أوجب تكليفاً أو التزاماً لا يسع العاقد أن يوجده أو ينفذه لا حسَّاً ولا شرعاً، وبذلك كان المحلُّ غير مقدور على تسليمه.

وأمَّا إن لم يكن المحلُّ مستحيلاً في ذاته بل يرجع إلى تحميل العاقد نفسه فوق طاقتها، فهذا عجزٌ شخصيٌ لا يمنع انعقاد العقد، ويتحمل العاقد مسؤولية التزامه.

كما يُشترط لصحة عقد العمل أن تكون فيه فائدة ومنفعة لعاقديه، فإن خلا عنها، لا يصح العقد؛ لفقدان الغرض الذي من أجله شُرِع؛ وهو تبادل المنافع، ويكون الاشتغال به من العبث الذي تتنزَّه أعمال العقد عنه.

فكلُّ عقدٍ يخلو من الفائدة باطل؛ لأنَّ ما لا فائدة منه ولا منفعة فيه لا قيمة له عرفاً، وليس مالاً متقوماً حتى يصح إبرام العقد عليه، والتعامل فيه من قبيل العبث الذي لايُشرع الاشتغال به.

وقد يكون في العقد فائدة، ولكنها ليست معتبرة شرعاً، لكون الشارع منع منها، أو لكونها لا يعتدّ بها في نظر العقلاء من الناس؛ لأنَّ الشرع حكيمٌ لا يعتبر من العقود إلا ما كان مباحاً وذا فائدةٍ مقصودةٍ للعقلاء، وما كان بخلاف ذلك فلا

---

[٢] ويُعتبَرُ طروء الحيض عليها عذراً ينفسخ به عقد العمل؛ لأنَّ العقد يوجب عليها تأدية التزاماتها بنفسها من غير استنابة أحدٍ سواها، لتعلُّق تلك الالتزامات بعينها وشخصها، بحيث لو طرأ المانع الشرعي استحال في حقها المضيَّ فيه، فينفسخُ بالعذر، بخلاف ما لو كان العقد متعلِّقاً بذمتها كالأجير المشترك؛ فإنَّ لها أنْ تستخلف مَنْ يقوم بالعمل مقامها؛ لأنَّ المقصود هو العمل بغض النظر عن شخصية فاعله. الحطاب، " مواهب الجليل "، (٥/٤٢٤).

يصح أن يَرِدَ عليه العقدُ؛ لأنه حرامٌ في الشرع، والحرامُ الأصلُ عدمُه، والمعدوم شرعاً كالمعدوم حساً[٣] .

وتأسيساً على هذا؛ لا يجوز إبرام العقد مع مَنْ يحترفون الغناء أو يمتهنون النياحة على الأموات، أو التعاقد مع شخص لا ليستخدمه وإنما لمجرَّد أن يُفاخر به أصدقاءه، أو بقصد أنْ يُلحق به المذلة والعار، أو استخدمه لقتل إنسان معصوم أو لسَجْنه أو لضربه ظلماً، أو غير ذلك ممّا لا يجوز[١] .[٢]

كما لا يصحُّ أنْ يتعاقد شخص مع غيره على تسليمه منافع سنةٍ كاملةٍ جملةً واحدةً؛ لأنَّ العقد أوجب التزاماً لا يَسَع العامل إيجاده، وليس في مقدوره تنفيذه، لأنَّ منافعه تُخلَقُ شيئاً فشيئاً، وتنمو بحسب الزمان ساعةً فساعةً، فاختصار منافع سنة كاملة لتستوفى جميعها في يوم واحد أمرٌ يستحيل عادةً القيام به أو إنجازه، لذا لم يصحّ.

---

[٣] أحمد أبو الفتح، " المعاملات في الشريعة الإسلامية والقوانين المصرية "، (ص١٨٦). علي قراعة، " أحكام العقود في الشريعة الإسلامية "، (ص٧٠).

[١] ينص فقهاء المالكية على عدم جواز الاستئجار لإخراج الجانِّ وحلِّ المربوط؛ ويعلِّلون ذلك بعدم تحقق المنفعة، وهذا التعليل يُفهم منه أنَّ المنفعة لو كانت أكيدة أو محقَّقة جاز الاستئجار عليها، ولذا كان الشيخ ابن عرفة الدسوقي يجيز للراقي أخذ الأجرة عليها إنْ اُعتيد نفعها أو تكرَّرَ النفع منه بذلك؛ بأنْ جُرِّبَ أكثر من مرة، حتى ولو لم تكن الألفاظ التي يُرقي بها عربية، لكن يُشترط أن تكون معروفة المعنى من شخص عدلٍ ولو إجمالاً؛ تحرُّزاً من أنْ تكون ألفاظاً مكفِّرة. أبوعبدالله محمد بن أحمد المعروف بالشيخ عليش، " منح الجليل شرح مختصر خليل "، دار الفكر – بيروت، (٧/٤٩٤). الحطَّاب، " مواهب الجليل "، (٥/٤٢٤).

[٢] جاء في تبيين الحقائق للزيلعي: " ولا يجوز الاستئجار على الغناء والنوح والملاهي؛ لأنَّ المعصية لا يتصور استحقاقها بالعقد، فلا يجب عليه الأجر من غير أنْ يستحق هو على الأجر شيئاً؛ إذ المبادلة لا تكون إلا باستحقاق كلِّ واحد منهما على الآخر، ولو استحقَّ عليه بالمعصية لكان ذلك مضافاً إلى الشارع من حيث إنه شرع عقداً موجباً للمعصية، تعالى الله عن ذلك علواً كبيراً"، تبيين الحقائق، (٥/١٢٥)

لكن ما مدى صحة إبرام عقد العمل ما بين الآباء والأبناء:

اختلف الفقهاء في ذلك؛ فذهب فقهاء الحنفية[٣] إلى أنه لا يجوز شرعاً أنْ يُبرم الولدُ عقداً مع والده على أنْ يلتزم الأخير بمقتضاه بخدمته في مدة العقد بأجرة؛ لِمَا في ذلك من إذلالٍ واحتقارٍ لأبوته التي يجب على الولد احترامها، لكن إن خدمه الوالد فعلاً فيستحقُّ عليه الأجر؛ لأنَّ الأجر لو لم يجب على الإبن، لكان معنى الإذلال في ذلك أكبر.

فإن كان الأب كافراً والإبن مسلماً، أو الإبن كافراً والأب مسلماً، فاستخدمه الإبن؛ لم يَجُز كذلك؛ لأنَّ خدمة الأب مستحقة على الإبن شرعاً وديناً حتى مع اختلاف ديانتيهما، ألا ترى أنَّ الإبن ملزمٌ بالنفقة على أبيه وأمه الكافرين، فصار كما لو استخدم الإبن أباً موافقاً له في الدين، فيحرم ولا يجوز.

وإنْ أُبرم العقد على أن يشتغل الإبن لدى أبيه يخدمه في بيته؛ لم يَجُز، ولا أجر يجب عليه؛ لأنَّ خدمة ولده له واجبة عليه شرعاً، وهو مطالبٌ بها عرفاً، فلا يستحق على ذلك أجراً، بل يعدُّ من العقوق المحرَّم أنْ يأخذ الولد الأجر على خدمة أبيه، وكذلك الأمر مع الأم؛ لأنَّ خدمتها أوجب عليه، فإنها أحوج إلى ذلك، وأشفق عليه.

وإن كان الأبوان أو أحدهما قد استعمله لمدة في عملٍ آخر غير الخدمة، كعمل الإبن في مزرعة أبيه أو منجرته أو شركته؛ فإنه يجوز للإبن أخذ الأجرة في مقابل

---

[٣] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٥٥).

تسليمه نفسه لهما في مدة العقد، لأنَّ ذلك غير مستحقٍ عليه شرعاً، ولا هو مطالبٌ به من جهة العرف أيضاً.

وذهب الشافعية[1] إلى جواز استئجار الولد والدَه ولو لخدمته واعتبروه في ذلك كالرجل الأجنبي عنه.

وذهب الحنابلة[2] إلى صحة أن يستأجر الفرع (الولد) أصله؛ كأمه وأبيه وجدِّه وجدَّته وإن علوا، ولكن يُكره له فعل ذلك؛ لِمَا في حبسهما على خدمته من الاستخفاف والمهانة.

أمّا عمل الأخوة في خدمة بعضهم بعضاً بموجب عقد عمل فيجوز شرعاً؛ لأنه عقد يعتمد المراضاة، والاستخدام عن تراضٍ لا يكون سبباً لقطيعة الرَّحِم بينهم[3].

ثانياً : أنْ يكون محلُّ العقد (منفعة العامل) معلوماً لدى طرفيه وقت العقد علماً نافياً للجهالة الفاحشة المفضية إلى النزاع ؛تحقيقاً للرضا بين الأطراف المتعاقدة؛ وذلك لأنَّ الجهالة الفاحشة في محلِّ التعاقد لا يتحقَّق معها الرضا الذي هو أساس التعاقد، فضلاً عن أنها تُفضي إلى المنازعة، ممَّا يعوق تنفيذ العقد، ويُخلِفُ مقصوده.

[1] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤١٠).
[2] البهوتي، " دقائق أول يالنهى "، (٢/٢٥٢).
[3] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/٥٦).

وإنما اشتُرِطَت معلومية المنفعة في عقد العمل بالقياس على البيع؛ فكما أنَّ البيع لا يصحُّ إلا في عينٍ معلومة، فكذلك عقد العمل لا يصحُّ إلا في منفعة معلومة[٤] .

كيفية العلم بالمنفعة :

وتُعْلَمُ المنفعة في عقد العمل كما تقدَّم ببيان مدة العقد؛ بأن يكون لمدةٍ معلومة الابتداء والانتهاء؛ كأن يُنصَّ في العقد على أنه ينتهي مثلاً في ١٥ حزيران من سنة معينة، أو يُنصَّ فيه على أنَّ المدة محددة بسنة أو بستة أشهر أو بعددٍ معين من الأسابيع والأيام.

ووجه اشتراط بيان المدة –كما قدمنا سابقاً–: أنَّ عقد العمل يَرد على منفعة العامل، والمنفعة أمرٌ خفيٌ غير محسوس، ومن هنا كان لا بدَّ من وجود ضابطٍ يكون مظهراً لها، ودليلاً عليها، وتُعتبرُ به موجودةً حُكْماً، فاشتُرِطَت المدة الزمنية باعتبارها مقياساً تتحدَّد به المنفعة، وتُقدَّرُ به الأجرة.

فالعقد إذا أُبرم لمدة معينة، أو قُدِّرَ الأجر فيه بفترة محددة، كان قَدْرُ المنفعة معلوماً، ومن ثَمَّ لا يُشترط لصحة عقد العمل بيان جنس المعمول فيه، ونوعه، وقَدْره، وصفته، ونحو ذلك مّما يَلزم بيانه في عقد المقاولة (الأجير المشترك)؛ لأنَّ منافع العامل كلها مستحقة لربِّ العمل في الفترة الزمنية المضروبة للعقد، وهو يستحق

[٤] جاء في الأشباه والنظائر للسيوطي: " قال بعضهم: الإجارة كالبيع إلا في وجوب التأقيت، والانفساخ بعد القبض بتلف العين، وأنَّ العقد يَرِدُ على المنفعة وفي البيع على العين، وأنَّ العوض يملك في البيع بالقبض ملكاً مستقراً، وفيها ملكاً مراعى لا يستقر إلا بمضي المدة، ولا خيار فيها على الأصح ". السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (ص٥٢٥).

أجرته بمجرَّد تسليم نفسه واستعداده للعمل في أيِ لحظة، بغض النظر عن الأيام التي لا عمل له فيها أثناء تلك المدة.

وهذا يُستفاد من تعريف الفقهاء للأجير الخاص؛ حيث نصُّوا على أنَّ الأجير الخاص هو: " مَنْ قُدِّرَ نفعه بالزمن " .

قال ابن العربي: " العمل في الإجارة إما يتقدَّر بالزمان، أو بصفة العمل الذي يضبط؛ فإنْ كان بالزمان فهو مقدَّرٌ به لازمٌ في مدته، وإن كان بالعمل فإنه يضبط بصفته، ويلزم الأجير تمام المدة، أو تمام الصفة، وليس له ترك ذلك، ولا يستحق شيئاً من الأجرة إذا كان هكذا إلا بتمام العمل "[1].

ويظهر هذا المعنى جليَّاً في نصوص الفقهاء التي تؤكد كون الوقت ضابطاً وأداة لقياس كمِّ المنفعة المستحقة بالعقد، من ذلك ما جاء في "المغني" لابن قدامة المقدسي: " الإجارة إذا وقعت على مدة يجب أن تكون معلومة كشهرٍ وسنة، ولا خلاف في هذا نعلمه، ولأنَّ المدة هي الضابطة للمعقود عليه، المعرِّفة له، فوجب أن تكون معلومة "[2].

فالمدة إذن أُقيمت مقامَ المنفعة لخفائها إقامةً للسبب الظاهر المنضبط مقام الأمر الخفي، وأُنيط العقد بها.

---

(1) ابن العربي، " أحكام القرآن "، (٣/٥٠٩).
(2) ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥١).

هذا وتُعْلَمُ طبيعة العمل الذي سيشغله العامل بالعقد، أو بما يُعْلَمُ من حال ربِّ العمل، أو بعُرْف أهل البلد، ومعلومٌ أنَّ العرف أصلٌ من أصول الدين، ودليلٌ من جملة الأدلة[3]. [4]

---

(3) ابن العربي، " أحكام القرآن "، (٣/٥٠٠).

(4) وقد بوَّب البخاري في كتاب الإجارة من صحيحه باباً ترجمه بالآتي: " باب مَنْ استأجر أجيراً فبيَّن له الأجل، ولم يبيّن له العمل"، واستدلَّ بالآية: ﴿ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَن تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ ﴾، والإمام البخاري كثيراً ما يقصد بتراجم الأبواب بيان المسائل الفقهية، فأراد هنا توضيح انَّ عقد الإجارة إذا بين فيه المدة ولم يبين العمل أنه عقد صحيح، لأنه لم يقع في سياق قصة موسى مع صالح مدين بيان العمل كما هو ظاهرُ في الآية، وإنما فيه أنَّ موسى –عليه السلام- أجَّر نفسه من والد المرأتين، وشرع مَنْ قبلنا شرعُ لنا لا سيما إذا ورد شرعنا بتقريره، وحمل بعض الفقهاء هذا على ما إذا كان نفس العمل معلوماً بنفس العقد؛ كالاستئجار للخدمة، امّا إذا لم يكن العمل معلوماً بنفس العقد؛ فلا يجوز إلا ببيان العمل؛ لأنَّ الجهالة تفضي إلى المنازعة.

قال المهلب: " ليس في الآية دليل على جهالة العمل في الإجارة؛ لأنَّ ذلك كان معلوماً بينهم من سقي وحرث ورعي واحتطاب وما شاكل ذلك من أعمال البادية ومهنة أهلها، فهذا متعارف وإن لم يبين له أشخاص الأعمال، ولا مقاديرها، وقد عرّفه المدة وسمَّاها له "، وتعقبه ابن المنير بأنَّ البخاري لم يُرِدْ جواز انْ يكون العمل مجهولاً، وإنما أراد أنَّ التنصيص على العمل باللفظ غير مشروط، وأنَّ المتَّبع المقاصد لا الألفاظ، فيكفي دلالة العرف والعوائد عليها، والأمر الذي لا يجوز عند جميع الفقهاء أنْ تكون المدة مجهولة والعمل مجهولاً غير معهود، فلا يجوز إبرام العقد حينئذٍ حتى يُعلم.

قال ابن العربي: " وقد ذكر أهل التفسير أنه عيَّن له رعية الغنم، ولم يرد من طرق صحيحة، ولكن قالوا: إنَّ صالح مدين لم يكن له عملٌ إلا رعية لغنم، فكان ما عُلم من حاله قائماً مقام التعيين للخدمة فيه ".

وقال الإمام مالك: " إنه جائز، ويحمل على المعروف في عوائد الناس؛ فلا يحتاج إلى التسمية في الخدمة.

وقال الإمامان أبوحنيفة والشافعي: لا يجوز حتى يُسمِّي؛ لأنه مجهول. ابن العربي، " أحكام القرآن "، (٣/٥٠١). محمد بن أحمد القرطبي، " الجامع لأحكام القرآن "، (١٢/٢٧٥). ابن حجر، " فتح الباري "، (٥/٢٠٣).

يقول العزُّ بن عبدالسلام: " إذا وقعت الإجارة على مدة معينة؛ كان عمل الأجير محمولاً على المتوسِّط في العرف، من غير خروج على العادة في التباطؤ والإسراع"[1].

يقول ابن حجر الهيتمي: " يصحُّ الاستئجار للخدمة، ثم إنْ عيَّنا شيئاً اتُّبِع، وإلا اتُّبِعَ العرف اللائق بالأجير والمستأجر"[2].

وقال ابن رجب الحنبلي: " لو استأجر أجيراً يعمل مدةً معينةً، حُمِلَ على ما جرت العادة بالعمل فيه من الزمان دون غيره، بغير خلاف "[3].

فالخادم –مثلاً– يخدم الوقت المعتاد من النهار، ويخدم ليلاً ما يكون وقت خدمة عند أوساط الناس، والموظف لدى الدولة له إجازاته الرسمية التي لا يعمل فيها؛ ومنها في هذه البلاد: يوما الجمعة والسبت؛ فلا يعمل فيهما.

(1) العز بن عبدالسلام، " قواعد الأحكام "، (٢/١٠٩).
(2) ابن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج "، (٦/١٤٨).
(3) أبوالفرج عبدالرحمن بن أحمد المعروف بابن رجب الحنبلي، " القواعد "، دار المعرفة-بيروت، (ص٢٧٧).

فعقد العمل يتطلب بيان الأسس التي تسمح بتعيين نوع العمل ولو إجمالاً؛ لأنه لا يمكن أنْ تتوافق إرادتا العامل وربِّ العمل بشأن هذا العمل إذا لم يكن مبيَّناً في العقد، فينخرم بذلك ركن التراضي الذي لا قيام للعقد بدونه[4].

وسوف نتناول في الآتي بعض ما يتعلَّقُ بالمدة في عقد العمل من أحكام شرعية تنظيمية، وموازنتها بما في القانون المدني الأردني، لنخلص في النتيجة إلى تقدير أثرها في تحديد نطاق العقد وتنفيذه:

(أ) حدُّ المدة في عقد العمل

إذا علمنا ضرورة الإفصاح عن المدة في عقد العمل، فإنَّ بعض الفقهاء قد قالوا ببطلان العقد إذا وقع لمدة لا يمكن أن يبقى فيها العاقدان على قيد الحياة؛ لأنَّ ذلك بمنزلة تأبيد العقد، إذ الظن غالباً عدم بقائهما أحياء إلى تلك المدة، والظنُّ الغالب في الأحكام ينزل منزلة الأمر المتيقَّن، فصار العقد وفق هذا المعنى بمثابة العقد المؤبَّد، والتأبيد يعود على عقد العمل بالإبطال؛ لتنافيه مع وجوب تأقيته.

---

(4) وتعيين العمل قد يكون باللفظ الصريح، وقد يكون ضمناً باستخلاصه من ظروف وملابسات الحال؛ كما لو أعلنت شركة للاستثمار الإسلامي عن حاجتها إلى شخص يحمل مؤهلاً في فقه المعاملات، فتقدَّم لها شخص حاصل على المؤهل المطلوب فتعاقدت معه دون أنْ يُبيَّن في العقد العمل المطلوب منه، فيمكن أنْ نستخلص من اشتراط الحصول على مؤهل في فقه المعاملات تحديداً أنَّ العمل المطلوب يتعلق بتدقيق وفحص معاملات الشركة المنفذة للتأكد من مدى موافقتها لأحكام الشريعة الإسلامية، على أنَّ تعيين العمل يكفي فيه بيان جنس الخدمة المطلوبة من العامل، فلا حاجة إلى تحديد تفاصيل هذه الخدمة؛ فمثلاً يكفي لانعقاد العقد أنْ يُذكر فيه أنَّ العامل التزم بأنْ يعمل في قسم الحوالات المصرفية لدى البنك الإسلامي، ويتم تحديد الخدمة المطلوبة من هذا العامل بالرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها غيره في هذا القسم، فإذا لم يوجد غيره تحددت الخدمة بالرجوع إلى العرف الذي يحكم العمل في مثل هذا القسم لدى المصارف الإسلامية الأخرى.

ولكن بعض فقهاء الحنفية المتقدمين كالخصَّاف[1] أجاز إبرام العقد إلى مدة لا يعيش إليها أحد المتعاقدين؛ لأنَّ العبرة بصيغة كلام المتعاقدين، وكلامهما يقتضي التوقيت، حيث ألزما أنفسهما بالعقد مدة محددة، ولا معتبر بعد ذلك بموت المتعاقدين أو أحدهما قبل انتهاء المدة، كما لو تزوج رجل امرأة إلى مائة سنة؛ فإنَّ نكاحَه يعدُّ نكاحَ متعة، ولم يُجعل بمثابة التأبيد ليصحَّ النكاح، حتى وإن كانا لا يعيشان إلى هذه المدة غالباً، فإنه يعتبر نكاحاً مؤقتاً اعتباراً بالصيغة.

وأجاز فقهاء المالكية إجارة العامل إلى خمس عشرة سنة، ولم يَر ابن الموَّاز من فقهاء المالكية مانعاً من إطالة العقد إلى عشرين سنة، ومنع بعضهم من إطالته لعشر سنين؛ قال ابن العربي: " وهو أصح؛ لسرعة التغيُّر في الغالب إلى الأبدان في هذه المدة "[2].

وقد ورد عن الإمام الشافعي في ذلك أقوال ثلاثة[3]:

١. إنَّ مدة الإجارة لا يجوز أن تزيد على سنة واحدة.

٢. صحة الإجارة لثلاثين سنة، والزيادة منها ليست صحيحة.

٣. صحة الإجارة مؤبدة؛ لأنَّ بيع المنافع كبيع الأعيان.

والتحقيق أنَّ مدة عقد العمل مردودةٌ إلى التراضي، ولا تعبُّدَ فيها ولا تحديد، ولكن يجب أنْ يُبرَم العقد لمدة يُعلم أو يغلب على الظنِّ بقاء العامل فيها محتفظاً بصفاته المقصودة التي تجعله قادراً على العمل؛ فإذا أُبرم العقد لمدة يُقطَعُ فيها بأنَّ

(1) البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٩/٦٣).
(2) ابن العربي، " أحكام القرآن "، (٣/٥٠٨).
(3) قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي "، (٣/٨١).

العامل لا يبقى فيها حيّاً، فالعقد باطلٌ مردود، وإنْ غَلَبَ على الظنِّ إمكان بقائه فيها حيّاً، فالعقد صحيحٌ مقبول.

قال ابن قدامة: " ولا تتقدَّرُ أكثر مدة الإجارة، بل تجوز إجارة العين المدة التي تبقى فيها وإنْ كثُرَت، وهذا قول كافة أهل العلم "[٤].

وقد استدلَّ ابن قدامة على ذلك بقول الله إخباراً عن صالح مَدْيَن: " قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَينْ عَلَى أَن تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ "؛ وشرع مَنْ قبلنا شرعٌ لنا ما لم يَقُمْ على نسخه دليل، ولأنَّ ما جاز العقد عليه لسنة جاز لأكثر منها؛ كالبيع والنكاح والمساقاة، والتقدير بسنة وثلاثين تحكُّمٌ لا دليل عليه.

(ب) التجديد الضمني لعقد العمل

قد يحدث أنْ يبلغ عقد العمل أجله، ومع ذلك يستمرُّ المتعاقدان في تنفيذ ما اشتمل عليه من التزامات، دون معارضة منهما على استمرار العلاقة التعاقدية بما تمَّ الاتفاق عليه بينهما في العقد الأول؛ فهل يُعتبر ذلك استمراراً لنفس العقد الأول؟ أو أننا نكون بصدد عقد جديد؟

ذهب فقهاء الحنفية[١] والحنابلة[٢] إلى القول بصحة العقد، وأنه يُعتبر استمراراً للعقد الأصلي لا عقداً جديداً؛ فمثلاً لو أُبرم العقد لمدة شهر معيَّن، فلكلٍّ من العاقدين فسخ العقد بانقضاء ذلك الشهر، فإذا دخل الشهر الذي يليه، ومضى منه يومٌ وليلة، ولم يفسخا العقد بينهما؛ بأنْ استمرَّ العامل في العمل، واستمرَّ ربُّ

[٤] ابن قدامة: " المغني "، (١٥/٢٥٣).
[١] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٢٢).
[٢] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٨).

العمل في دفع الأجرة، فإنه ينعقد بينهما لازماً طيلة ذلك الشهر، ويتجدَّد ضمناً ويستمرُّ كما لو كان العقد الأصلي لا يزال باقياً.

وقال المالكية[3] بصحة العقد، غير أنهم لم يعتبروه عقداً لازماً إلا إذا عَجَّل ربُّ العمل ببذل الأجرة إلى العامل، فيلزم العقد حينئذٍ بقدر ما عجَّلَ من الأجرة، ويعدُّ منعقداً لمدة سنة أو ستة أشهر أو أسبوع إلخ بحسب مواعيد دفع الأجرة، وينقضي العقد بانقضاء هذه المدة.

وقال الشافعية[4] ببطلان العقد؛ لانتهاء مفعوله بانقضاء مدته؛ فالعقد الثاني يُفترض حصوله في وقت انتهاء العقد الأول، وهذا العقد لا يستمدُّ وجوده من العقد السابق؛ إذ المفروض أنَّ هذا العقد قد انتهى، لذا لا بدَّ لصحة التصرُّف من إبرام عقدٍ جديد يتميَّزُ عن العقد الأول.

والراجح أنَّ عقد العمل إذا انقضت مدته ولكن بالرغم من ذلك بقي ربُّ العمل منتفعاً بخدمة العامل له، ولم يعترض العامل على ذلك، عدُّ هذا عقد عمل جديد، أساسه ايجاب وقبول ضمنيان من العامل وربِّ العمل، الأول ببقائه في المنشأة حاضراً للعمل، والثاني بعدم اعتراضه على ذلك؛ كما إذا استمرَّ العامل بقبض الأجرة من ربِّ العمل بعد انتهاء مدة العقد، حيث يتلاقى بهذا التصرف رضا كل متعاقد برضا الآخر، فيقوم عقد جديد بنفس شروط العقد القديم.

أمَّا بقاء العامل في المنشأة زمناً يسيراً تحت إدارة ربِّ العمل وإشرافه بعد مضي مدة العقد، ممَّا يُعدُّ في العرف تسامحاً وتساهلاً، فلا يمكن اعتباره تنفيذاً لعقد جديد

---

[3] المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٥٧٦).
[4] البجيرمي، " حاشية البجيرمي على الخطيب "، (٣/٢١٣).

قَبِلَه ربُّ العمل، لا سيما إذا كان قد أرسل للعامل إشعاراً سابقاً باقتراب أجل العقد، وبذلك فإِنَّ معرفة ما إذا كان الاستمرار في تنفيذ موجب العقد استئنافاً لعقد جديد أم لا يُرجع فيه إلى القرائن والوقائع، حيث قد توجد ظروف يتناقض وجودها مع افتراض قيام عقد لاحق للعقد السابق.

وعلى هذا؛ يُعدُّ التجديد الضمني استئنافاً أو ابتداءً لعقد عمل جديد، وليس مجرد امتداد للعقد السابق، ويكون منعقداً بنفس الشروط التي انعقد بها العقد القديم، لاسيما فيما يتعلق بالأجرة والمدة، تصحيحاً للعقد برفع الجهالة عنه؛ حيث إنَّ العقد القديم –في واقع الأمر– قد انتهى وزال أثره، ولا يُتصوَّر البناء عليه أو تعديله لانعدامه أصلاً، فتجديد العقد إذن معناه قيام عقد جديد على أنقاض العقد القديم، وهذا بخلاف حالة امتداد العقد التي ذكرها فقهاء الحنفية والحنابلة؛ إذ لا يوجد إلا عقد واحد، كلُّ ما في الأمر هو أنَّ مدته قد امتدت إلى فترة أخرى وفق ما يقضي به العقد، وهذا الامتداد إنما يعتدُّ به إذا وقع قبل انتهاء مدة العقد لا بعدها.

فامتداد العقد المفروض فيه أنْ يُصادف عقداً قائماً، أمَّا وقد انحلَّ العقد بانحلال مدته، فلم يبق إلا القول بأنَّ التجديد يُعدُّ إنشاءً لعقد جديد.

وقد نصَّت المادة (٨٠٩) من القانون المدني الأردني على أنه: "١– إذا كانت مدة عقد العمل معينة، انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته، فإِذا استمرَّ طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير معينة. ٢– فإِذا كان

العمل محل العقد معيناً وقابلاً بطبيعته للتجدد، فإنَّ العقد يتجدد للمدة اللازمة ".

يؤخذ من ذلك أنَّ القانون يجعل المدة في التجديد الضمني كالمدة في عقد العمل الذي لم يحدد المتعاقدان مدته، ولما كانت هذه المدة الأخيرة (غير المحددة) تجعل العقد قابلاً للنقض بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين، فإنَّ القانون بذلك يكون قد أثبت في نصوصه ما يخالف عقد العمل في الفقه الإسلامي، والذي يُعدُّ من أبرز أحكامه أنه ملزمٌ لأطرافه، لا يحل فسخه تحكماً، وأنه يجب لصحته أنْ يُعقد لمدة محدودة، وبترك المدة غامضة غير مبينة لا يصح العقد؛ لعدم معرفة مقدار المنفعة التي يستند العقد في بنائه عليها.

(ج) عقد العمل المُضاف إلى مدة مستقبلة

الأصل في عقد العمل التنجيز؛ بأنْ ينفذ فور انعقاده، فإذا لم يوجد ما يصرف صيغته عن التنجيز، أو لم يُنصّ في بنود العقد على بدايته، فإنه يبدأ من وقت العقد، ويكون منجزاً.

أمّا إضافة عقد العمل إلى زمن يقع في المستقبل؛ كأن تتفق مثلاً مع محامي على أنْ يرافع عنك لمدة معينة تبتدأ من أول شهر شعبان القادم، فقد اختلف الفقهاء في صحة هذا العقد؛ فذهب الحنفية[1] والمالكية[2] والحنابلة[3] إلى صحته؛ لأنه عقدٌ على منفعةٍ بعوض، والمنافع بحسب طبيعتها أعراضٌ تحدث شيئاً فشيئاً، وتظهر آناً

---

[1] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢٠٣).
[2] عليش، " منح الجليل "، (٧/٤٦٢).
[3] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٢).

فآن على حدوث الأزمان، فيمكن إذن إضافة العقد إلى شهر شعبان القادم، وتنعقد على المنافع التي تظهر وقتئذٍ، فالإضافة لا تتعارض مع طبيعة العقد، ولا تتنافى مع مقتضاه.

قال ابن قدامة: " لا يُشترط في مدة الإجارة أن تلي العقد، فلو أجره سنة خمس وهما في سنة ثلاث، أو شهر رجب في المحرم، صحَّ "[1].

أما فقهاء الشافعية[2] فلا تجوز عندهم الإضافة للزمن المستقبل إلا إذا كان الوقت بين العقد وبين المدة المضاف إليها زمناً يسيراً؛ كأن يُبرم العقد ليلاً لمنفعة النهار التالي، أو كان العقد مضافاً لمدة متصلة بمدة العقد الأول، فما أن ينتهي حتى يبدأ العقد (المضاف) من حين انتهائه؛ وعلى ذلك فيجوز أنْ يُبرم ربُّ العمل مع العامل الذي يشتغل حالياً لديه عقداً يبدأ من أول شهر شعبان القادم، شريطة أنْ يكون نهاية عقده الأول في آخر رجب؛ ليكون أول شعبان مدة متصلة بمدة العقد الأول، أمّا مع وجود الفاصل الزمني فينبغي أن لا يصحَّ العقد؛ لتعذُّر استيفاء منفعة العامل عند انتهاء عقده الأول؛ إذ المنفعة في المستقبل غير مقدورة التسليم في الحال، فأشبه بيع العين على أن يسلمها غداً.

والراجح صحة إيراد عقد العمل على زمن مستقبل ولو تأخَّر ابتداؤها؛ لأنَّ عقد العمل في حكم عقود متفرقة؛ لانعقاده مضافاً إلى حين حدوث المنافع؛ إذ ينعقد في كلِّ جزءٍ من المنفعة على حسب حدوثها ساعةً فساعة، فالتنصيص على الإضافة فيه تقرير لمقتضى العقد وتوكيده.

---

[1] المرجع السابق.

[2] أبويحيى زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب شرح روض الطالب "، (٢/٤٠٧).

وقد بوّب البخاري في كتاب الإجارة باباً ترجمه بقوله: " إذا استأجر أجيراً ليعمل له بعد ثلاثة أيام أو بعد شهر أو بعد سنة؛ جاز وهما على شرطهما الذي اشترطاه إذا جاء الأجل "، ثم ساق تحته حديث عائشة –رضي الله عنها– قالت: " واستأجر رسول الله –صلى الله عليه وسلم– وأبوبكر رجلاً من بني الدّيل هادياً خرِّيتاً، وهو على دين كفار قريش، فدفعا إليه راحلتيهما، وواعداه غار ثور بعد ثلاث ليال، فأتاهما براحلتيهما صبح ثلاث "[3].

(د) عقد العمل باعتبار مدّته في القانون المدني الأردني

تنصُّ المادة (١ / ٨٠٦) من القانون المدني الأردني على جواز ان يُبرَم عقد العمل لمدة محدودة، أو غير محدودة، ولعملٍ معيَّن.

يُستفاد من هذا النصّ أنَّ عقد العمل يجوز أن يكون محدَّد المدة، أو غير محدَّد المدة[4]، كما يجوز أنْ يكون لعملٍ معيَّن؛ والعقد ذو المدة المحدَّدة هو: " الذي يكون ميعاد انتهائه محدَّداً بواقعة مستقبلة محققة الوقوع، لا يتعلق وجودها

---

[3] صحيح البخاري، حديث رقم (٢١٤٥)، (٢/٧٩٠).

[4] تنحصر أهمُّ الفروقات ما بين النوعين من الجهة القانونية فيما يأتي:

- يلتزم العاقدان في العقد ذي المدة المحدَّدة بتنفيذ ما أنشأه العقد من التزامات خلال المدة المتفق عليها بينهما، أما في العقد ذي المدة غير المحدَّدة فيحقُّ لأيِّهما فسخه بإرادته المنفردة، ممَّا يترتب عليه أنَّ العاقد لا يستطيع في العقد المحدَّد المدة أنْ يمتنع عن تنفيذ التزامه، أو أنْ يغيِّرَ في مضمون هذا الالتزام، وإلا كان مسؤولاً أمام العاقد الآخر، في حين لا يعتبر في العقد ذي المدة غير المحددة ذاك الامتناع أو هذا التغيير سوى تعبير عن إرادته في إنهاء العقد إذا لم يقبل العاقد الآخر هذا التعديل.

- يضع المشرع القانوني في العقد غير المحدد المدة لحماية العاقد من انفراد المتعاقد الآخر بفسخ العقد عدَّة قواعد شكلية؛ مثل وجوب الإخطار، ومراعاة مدة معينة، كما يضع قواعد موضوعية؛ مثل وجوب عدم التعسُّف في هذا الفسخ. محمود زكي،" قانون العمل الكويتي "، (ص١٢٣).

بمحض إرادة أحد العاقدين"[1]؛ كأن يحدِّدَ طرفاه أجلاً معيَّناً تنتهي فيه الالتزامات الناشئة عنه؛ كأول شهر حزيران من عام ٢٠١٠م مثلاً، أو إذا نُصَّ فيه على أنه يسري لفترة معينة –كشهرٍ أو سنةٍ– تبدأ من تاريخ العقد.

ويكون العقد غير محدَّد المدة إذا لم يتحدَّد موضوعه بزمنٍ معيَّن، أو بإنجاز عملٍ معيَّن، كما يكون غير محدَّد المدة ولو حدَّد العاقدان لانتهائه أجلاً معلوماً، إذا احتفظ كلاهما أو أحدهما بمكنة إنهائه قبل انقضاء مدته.

وأخيراً يكون العقد مبرماً لإنجاز عملٍ معيَّن إذا اتفق المتعاقدان على انتهائه بمجرد إتمام هذا العمل وتنفيذه؛ كأنْ يستخدم مقاولٌ سائقاً وعدداً من العمَّال لهدم بناية، ونقل الأحجار والأتربة المتخلفة منها، فإنَّ هذا العقد ينتهي بإتمام هدم هذه البناية، ونقل أنقاضها إلى المكان المحدَّد[2].

وقد اعتبر فقهاء القانون العقد الذي يكون موضوعه عملاً معيَّناً عقداً ذا مدة محددة أو بعبارةٍ أدق: يأخذ حكم المدة المحددة؛ وأنَّ مدته هي المدة اللازمة لإنجاز العمل المتفق عليه فيه[3].

ويترتب على كون عقد العمل محدَّد المدة أنه لا يجوز لأيٍّ من طرفيه الاستقلال بإنهائه قبل انقضاء مدته المحددة له، وهذا تطبيق لقاعدة أنَّ العقد قانون المتعاقدين، فلايجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأعذار الموجبة للفسخ.

---

[1] محمود زكي،" قانون العمل الكويتي "، (ص١٢٣).

[2] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٣٣). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٧٣٣). محمود زكي،" قانون العمل الكويتي "، (١٢٤). جلال القريشي، "شرح قانون العمل العراقي "، دار وتاريخ النشر غير مذكور في طبعة الكتاب، (ص١٥٤).

[3] نزار عبدالرحمن الكيالي، " الوسيط في شرح نظام العمل السعودي "، (ص٢٢٩). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٧٣٤). محمود زكي،" قانون العمل الكويتي "، (ص١٢٤).

ولكن القانون المدني وضع حداًّ أقصى لمدة عقد العمل وهو خمس سنوات فقط، فإذا عُقِدَ لمدة تزيد عليها خُفِّضَت بحكم القانون إلى خمس؛ بحيث يُصبحُ العقد بمجرد انقضائها منتهياً؛ وذلك لئلا يؤول الأمر إلى تأبيد العقد، أو جعله نافذاً مدى الحياة، فيصبح العامل حينئذٍ أشبه بالرقيق الذي قُيِّدَت حريته لصالح سيِّده طوال عمره، ولحماية العامل بإفساح الطريق أمامه لتغيير وضعه الاقتصادي دون أنْ يتقيَّد في ذلك بما أبرمه من عقود، قد تحرمه بسبب طول مدتها من الفرص التي قد تسنح له[1].

وعلى ذلك إذا كانت مدة العقد أكثر من خمس سنوات، أو كان معقوداً لمدة حياة العامل أو لمدة حياة ربِّ العمل، فإنَّ المتعاقد لا يجب عليه أنْ يظل مرتبطاً بهذا العقد إلا لمدة خمس سنوات فقط، أمَّا بعد انقضاء هذه المدة، فإنَّ العقد بينهما ينتهي تلقائياً دون حاجةٍ إلى أن يكون أحد المتعاقدين قد أخطر المتعاقد الآخر برغبته في إنهاء العقد.

أمَّا إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير محددة، فإنه ينعقد صحيحاً، لكن يجوز لكلٍّ من طرفيه فسخه بإرادته المنفردة بشرط أن يقوم الراغب في الإنهاء بإعلان وإخطار الطرف الآخر خطياً بهذه الرغبة قبل شهرٍ واحد على الأقل، إذ من شأن هذه المهلة أنْ تمكِّن ربَّ العمل من البحث عن عامل يحلُّ محلَّ العامل الذي أخطره بالفسخ،

---

[1] نزار الكيالي، " الوسيط في شرح نظام العمل السعودي "، (ص٢٣٢).

فلا يتعطَّل العمل بخروجه، وأن تمكّن العامل من البحث عن عمل جديد يكون مورداً لرزقه، ووسيلةً لتعيشه، بدلاً من عقد العمل السابق الذي قرَّر ربُّ العمل إنهاءه[٢] .

وقد نصَّ القانون المدني في الفقرة الثانية من المادة (٨٠٩) على أنه إذا أُبرمَ عقد العمل وكان محلُّه عملاً معيَّنا، وقابلاً بطبيعته للتجدد، فإنَّ العقد يتجدَّد للمدة اللازمة.

وهذا التجديد قد يكون صريحاً، وقد يكون ضمنياً يُستفاد من ظروف الحال، كما لو استمر المتعاقدان في تنفيذ العقد بعد تمام العمل المتفق عليه؛ فلو أنَّ المقاول –في مثالنا السابق– بعد الفراغ من هدم البناية ونقل أنقاضها، رجع وكلَّف العمال بهدم بناية أخرى، فإنَّ العقد يتجدَّد تجديداً ضمنياً للمدة اللازمة للقيام بهذا العمل؛ أي يُعتبر العقد بدوره معقوداً لتنفيذ عملٍ معيَّن.

(٥) عقد العمل باعتبار مدته في نظر الفقهاء

لقد أدرك الفقهاء وبعض رجال القانون أهمية الدور الذي يؤديه عنصر الزمن في عقد العمل، وقرَّروا كونه مقياساً يقدَّر به محلُّ العقد؛ وهو منفعة العامل، وأنَّ

---

[٢] تنصُّ المادة (٢٣) من قانون العمل الأردني على البنود التالية:
أ. إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقلّ، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.
ب. يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار، وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.
ج. إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يُعفي العامل من العمل خلال مدته، وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها، ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال.

منافعه التي يؤديها لا تقاس إلا بالزمن؛ ضرورة أنها لا تُستوفى إلا على وجه متعاقب في الزمن ساعةً فساعةً، أو يوماً فيوماً، أو شهراً فشهراً، بقدر ما يمتدُّ من الزمان، فهي مرتبطة به بحيث إذا نقص الزمن أو زاد نقصت المنفعة أو زادت بنفس النسبة، ولهذا لا يمكن إطالة مدة العقد أو انقاصها دون أن يستتبع ذلك تغييراً في جوهر العقد وموضوعه.

ولهذا اشترط الفقهاء في عقد العمل إذا أُبرِمَ لمدة زمنية، أنْ تكون تلك المدة معلومةً علماً أكيداً نافياً للجهالة؛ لأنَّ المدة هي التي تحدِّد مقدار المحلِّ المعقود عليه وتضبطه، فوجب أن تكون معلومة درءاً للغرر والجهالة.

وعليه: فإنْ قدَّرَ المتعاقدان المدة بسنة مطلقة، حُمِلَ على ما قصداه أو اطَّرد في عرفهم، سواء أكانت هجرية أم ميلادية؛ لأنَّ العرف يصلح دليلاً يُقيَّد به المطلق، وإنْ قال: عددية أو سنة بالأيام؛ كان له ثلاثمائة وستون يوماً؛ لأنَّ الشهر العددي يكون ثلاثين يوماً، وإنْ جعلا المدة بينهما سنةً روميةً أو شمسيةً أو فارسيةً أو قبطيةً، وكانا يعلمان ذلك، جاز وكان له ثلاثمائة وخمسة وستون يوماً؛ فإنَّ الشهور الرومية منها؛ سبعة أحد وثلاثون يوماً، وأربعة ثلاثون يوماً، وشهر واحدٌ ثمانية وعشرون يوماً، وشهور القبط كلها ثلاثون ثلاثون، وزادوها خمسة أيام لتساوي سنتُهم السنةَ الرومية، وإنْ كان أحد المتعاقدين يجهل هذه التفاصيل المتعلقة بالزمن، فالعقد فاسدٌ؛ لأنَّ المدة مجهولةٌ بالنسبة إليه.

ولو اتفق المتعاقدان على تحديد نهاية المدة بقدوم العيد؛ فالمدة معلومة، وينصرف إلى أول عيد يلي العقد، وينتهي العقد بقدوم أول جزءٍ منه؛ لأنهما جعلاه غاية،

فتنتهي مدة عقد العمل بظهور أوله. وقال القاضي من فقهاء الحنابلة: لا بدَّ من تعيين العيد فِطراً أو أضحى من هذه السنة أو سنة كذا، وكذلك الحكم إنْ علَّقه بشهر يقع اسمه على شهرين كجمادى وربيع، وتشرين وكانون؛ فإنه يجب أن يذكر الأول أو الثاني من سنة كذا، وإنْ علَّقه بشهر مفرد كرجب أو شباط؛ فلا بدَّ أنْ يُبيِّنه من أي سنة، وإنْ علَّقه بيوم؛ فلا بدَّ أنْ يُبيِّنه من أي أسبوع، وإنْ حدَّد نهاية المدة بعيد من أعياد الكفار؛ صحّ إذا علماه[1].

يُستفاد ممَّا سبق ضرورة الاعتماد في تحديد مدة العقد على معيارٍ معلومٍ منضبطٍ تنتفي معه الجهالة، فلا يجوز بما يختلف؛ كالحصاد، وهبوب الرياح، ونزول المطر، وقدوم الحاج، وحدوث الميسرة، ونحو ذلك ممّا لا يُعرَف مقداره (بدايته ونهايته)، ولا يُعلَمُ وقوعه بصورة أكيدة؛ فهذه الآجال محققة الوقوع في المألوف من شوون الكون والحياة، ولكن لا يُعلم موعد وقوعها؛ فرجوع الحجيج مثلاً من بيت الله الحرام قافلين إلى بلادهم، أمرٌ معتادٌ وقوعه، ولكن رجوع القوافل قافلةً بعد أخرى أمرٌ قد لا يُعلَم موعد وقوعه بالضبط، فلو أبرم عقد العمل إلى أجل هو موعد رجوع القافلة الأولى من الحجيج، كان هذا عقداً مقترناً بأجل مجهول غير معلوم حتى وإن كان مؤكَّد الوقوع.

وقد يكون الزمن الذي يُضرب للعقد عرضياً لا يتحدَّد به المحل المعقود عليه؛ كعامل الصيانة يتفق مع العميل أنْ يُعالج له جهازه الإلكتروني، أو أن يُصلح له عُطلاً في سيارته، فالمعالجة والتصليح لا بدَّ وأن يستغرق زمناً، ولكن هذا الزمن لا يقاس به

---

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٢٣). الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٩). ابن قدامة، " المغني "، (٦/٨).

المعقود عليه، وهو ليس إلا موعداً يتحدَّد به وقت التنفيذ، فالعبرة بأثر العمل وما يُنتجه لا بمدته.

ثالثاً: أنْ تكون منفعةُ العامل عائدةً لربِّ العمل

منع الشرع الحكيم في باب عقود المعاوضة أنْ يجتمع العوضان لشخصٍ واحد؛ لأنَّ الحكمة من شرع المعاوضة انتفاع كلِّ واحد من المتعاوضين بما بُذِلَ له؛ رفعاً للغبن والضرر عنهما، ولذلك لا يصحُّ في عقد العمل كقاعدة شرعية عند أكثر الفقهاء أنْ يأخذ العامل أجرة في مقابل تأديته منفعةً حاصلةً له لا لمستأجره (ربّ العمل)، ويعدُّ أخذه للأجرة التي لم يبذل في مقابلها منفعةً متعديةً للغير أكلاً للمال بالباطل، وإضراراً بربِّ العمل الذي دفع الأجرة إزاء منفعة لم يوفِّه إيَّاها.

يقول القرافي: " اعلم أنَّ القاعدة الشرعية الأكثرية أنه لا يجوز أنْ يجتمع العوضان لشخصٍ واحد؛ فإنه يؤدي إلى أكل المال بالباطل، وإنما يأكله بالسبب الحق إذا خرج من يده ما أخذ العوض بإزائه، فيرتفع الغبن والضرر على المتعاوضين، فلذلك لا يجوز أنْ يكون للبائع الثمر والسلعة معاً، ولا للمؤجر الأجرة والمنفعة معاً "[1].

ويتفرَّع عن القاعدة السابقة مسألة الاستئجار على القربات والطاعات، هل يصحُّ أنْ تكون محلاًّ للمعاوضة أم لا؟

الجواب: الأصل أنَّ كلَّ طاعة يختصُّ المسلم بفعلها، لا يصحُّ استئجاره عليها، مثل: الأذان، والحج والإمامة، وتعليم القرآن، وهو مذهب المتقدمين من فقهاء

(1) القرافي، " أنوار البروق في أنواع الفروق "، (٣/٢).

الحنفية[٢]، ومذهب الحنابلة[٣]؛ لِمَا روى عثمان بن العاص قال: " آخر ما عهد إليَّ رسول الله، أنْ اتخذ مؤذناً لا يأخذ على أذانه أجراً"[٤].

وعن عبدالرحمن بن شبل الأنصاري قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: " اقرأوا القرآن ولا تغلوا فيه، ولا تجفوا عنه، ولا تأكلوا به، ولا تستكثروا به "[1].

---

[٢] السرخسي، " المبسوط "، (١٦/٣٧). الجصاص، " أحكام القرآن "، (١/١٤٢). يقول الجصاص: " ما سبيله أنْ لا يفعل إلا على وجه القربة لا يجوز أخذ الأجرة عليه؛ لأنَّ الأجرة من حظوظ الدنيا، فمتى أخذ الأجرة عليه فقد خرج من أنْ يكون قربة". (١/٥٠٩).

[٣] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٣٢٣).

[٤] أخرجه النسائي في كتاب الأذان، باب اتخاذ المؤذن الذي لا يأخذ على أذانه أجراً، برقم (١٦٣٦)، (١/٥٠٩). والترمذي في كتاب الصلاة، باب ما جاء في كراهية أنْ يأخذ المؤذن على الأذان أجراً، برقم (٢٠٩)، وقال فيه: " حديث عثمان حديث حسن صحيح، والعمل على هذا عند أهل العلم؛ كرهوا أنْ يأخذ المؤذن على الأذان أجراً، واستحبوا للمؤذن أنْ يحتسب في أذانه "، (١/٤١٠). وأخرجه أبوداود في كتاب الصلاة، باب أخذ الجرة على التأذين، برقم (٥٣١)، (١/١٤٦). وأحمد في مسنده برقم (١٦٣١٤)، (٤/٢١). والحاكم في المستدرك برقم (٧١٥)، وقال: " على شرط مسلم ". وابن خزيمة في جماع أبواب الأذان والإقامة، باب الزجر عن أخذ الأجر على الأذان، برقم (٤٢٣)، (١/٢٢١). والبيهقي في ذكر جماع أبواب الأذان والإقامة، برقم (١٨٦٥)، (١/٤٢٦). والطبراني في المعجم الكبير برقم (٨٣٦٥)، (٩/٥٢). وابن أبي شيبة في مصنفه في كتاب الأذان والصلاة والإقامة، باب مَنْ كره للمؤذن أن يأخذ على أذانه أجراً، برقم (٢٣٦٩)، (١/٢٠٦). والحميدي في مسنده برقم (٩٠٦)، (٢/٤٠٢).

[1] أخرجه الترمذي في زيادة في حديث عبدالرحمن بن شبل، برقم (١٥٥٦٨)، (٣/٤٢٨). وابن أبي شيبة في كتاب الصلوات في باب التراويح برقم (٧٧٤٢)، (٢/١٦٨). والطبراني في المعجم الأوسط برقم (٢٥٧٤)، (٣/٨٦). والبيهقي في السنن الكبرى في كتاب الصلاة، باب وجوب تعليم ما تجزىء به الصلاة من التكبير والقرآن والذكر وغير ذلك، برقم (٢١٠٣)، (٢/٣). وعبدالرزاق في مصنفه، في كتاب أهل الكتابين، باب سلام القليل على الكثير، (١٠/٣٨٧). وأبويعلى في مسنده برقم (١٥١٨)، (٣/٨٨). وابن حزم في المحلى، (٩/٤٩٨). وقوَّى اسناده الحافظ ابن حجر في فتح الباري، (٩/١٠١). وقال الهيثمي في مجمع الزوائد: " رجاله ثقات"، (٤/٩٥).

ولأنَّ هذه الأفعال قربة لله، لا تقع إلا لفاعلها، فلا يصحُّ أخذ العوض عليها بالشرط أو بغيره؛ لأنها بالعوض تخرج عن كونها قربة، وقياساً على عدم جواز أخذ الأجرة على أداء الصلاة وصوم رمضان.

يقول الشوكاني: " إنَّ الواجبات إنما تُفعل لوجوبها، والمحرمات إنما تُترك لتحريمها، فمَنْ أخذ على شيءٍ من ذلك أجراً، فهو من الآكلين لأموال الغير بالباطل؛ لأنَّ الإخلاص شرط، ومَنْ أخذ الأجرة غير مخلص "(2).

لكن المتأخرين من فقهاء الحنفية استحسنوا الاستئجار على تعليم القرآن، والفقه، وكذا ما يتصل بإقامة الشعائر؛ كالأذان، والإمامة؛ لظهور التَّواني في الأمور الدينية، ولأنَّ في الامتناع عنها تضييعاً لحفظ القرآن، وتفويتاً للشعائر، وهدماً للدين، وقالوا: إنما كره المتقدمون ذلك؛ لأنه كان للمعلمين أعطيات من بيت المال، فكانوا مستغنين عمَّا لا بدَّ لهم من أمر معاشهم، وقد كان في الناس رغبةٌ في التعليم بطريق الحسبة، ولم يبق ذلك(3).

أمَّا الاستئجار على بقية الطاعات، ومن ذلك تلاوة القرآن المجرَّدة عن التعليم، فغير جائزة باتفاق فقهاء المذهب الحنفي، والاستئجار عليها باطل؛ لعدم الضرورة فيها، ولا ثواب فيها للقارىء ولا للمستأجر ولا لغيرهما، ويُمنع القارىء لأجل الدنيا من القراءة، والآخذ والُمعطي آثمان؛ لأنهم جعلوا القرآن العظيم مكسباً ووسيلةً إلى

(2) محمد بن علي بن محمد الشوكاني، " نيل الأوطار شرح منتقى الخبار "، دار الجيل –بيروت، ١٩٧٣م، (٦/٢٧).

(3) البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٩/٩٧). الحموي، " غمز عيون البصائر "، (٢/٢٢٩).

جمع الدنيا، هذا ما حققه العلامة ابن عابدين في رسالته المسمَّاة "شفاء العليل وبلُّ الغليل في حكم الوصية بالختمات والتهاليل"، وأقرَّه على ذلك فقهاء عصره[٤].

وأجاز المالكية[١] والشافعية[٢] أخذ الأجرة على قراءة القرآن وتعليمه؛ لقول رسول الله r: "إنَّ احقَّ ما أخذتم عليه أجراً كتاب الله"[٣]، ولإجماع أهل المدينة على جوازه؛ قال مالك: "لم يبلغني أنَّ أحداً كره تعليم القرآن والكتابة بأجرة"[٤].

وعن ابن جريج قال: قلت لعطاء: أجر المعلم على تعليم الكتاب، أعلمت أحداً كرهه؟ قال: لا[٥].

ولأنَّ رسول الله صلى الله عليه وسلم زوَّج رجلاً بما معه من القرآن، وجعل ذلك يقوم مقام المهر[٦]، فيجوز إذن أخذ الأجرة عليه في الإجارة.

لكن كره المالكية أخذ الأجرة على تعليم غير القرآن؛ خشية أنْ تؤدي إلى قلّة إقبال الطلبة على تعلُّم العلوم الشرعية.

---

[٤] ابن عابدين، "حاشية رد المحتار"، (٦/٥٦).

[١] ابن عرفة، "حاشية الدسوقي على الشرح الكبير"، (٤/٢٢).

[٢] زكريا الأنصاري، "أسنى المطالب شرح روض الطالب"، (٢/٤١٠). وأجاز فقهاء الشافعية أخذ الأجرة على القراءة والدعاء بعدها لا على القراءة وحدها، وليس ذلك من باب الأجرة ولا الصدقة، بل من باب الجعالة؛ فإنَّ القراءة لا يجوز الاستئجار عليها؛ لأنَّ منفعتها لا تعود للمستأجر؛ لما تقرَّر في المذهب أنَّ ثواب القراءة للقارىء لا للمقروء له، وتجوز الجعالة عليها إنْ شرط الدعاء بعدها، وإلا فلا، وتكون الجعالة على الدعاء لا على القراءة. ابن حجر الهيتمي، "تحفة المحتاج"، (٦/١٥٩).

[٣] أخرجه البخاري من حديث سهل بن سعد –رضي الله عنه- في كتاب فضائل القرآن، باب خيركم من تعلم القرآن وعلمه، برقم (٤٧٤١)، (٤/١٩١٩).

[٤] النفراوي، "الفواكه الدواني"، (٢/١١٤).

[٥] الإمام مالك، "المدونة"، (٣/٤٣٠).

[٦] أخرجه البخاري من حديث ابن عباس –رضي الله عنهما- معلَّقاً في كتاب الإجارة، باب ما يعطى في الرقية على إحياء العرب بفاتحة الكتاب، (٢/٧٩٥).

جاء في الفواكه الدَّواني: " وفرَّق أهل المذهب بين جوازها على القرآن، وكراهتها على تعليم غيره؛ بأنَّ القرآن كلَّه حقٌّ لاشكَّ فيه، بخلاف ما عداه ممَّا هو ثابتٌ بالاجتهاد؛ فإنَّ فيه الحق والباطل، وأيضاً تعليم الفقه بأجرة ليس عليه العمل بخلاف القرآن، وأيضاً أخذ الأجرة على تعليمه يؤدي إلى تقليل طالبه"(٧) .

وقال ابن الحاجب: " لا يجوز – أي أخذ الأجرة – على التعليم إلا مدة معلومة مشاهرة أو غيرها"(٨) .

أمَّا الشافعية(٩) فلم يصححوا الاستئجار على تعليم العلم إلا بشرط أن يُعيِّنَ المعلِّم أمرين:

(أ) الأشخاص المتعلمين.

(ب) المسائل المضبوطة.

وسبب تفرقتهم بين التعليم العام والخاص؛ أنَّ التدريس العام فرضٌ على الكفاية، وثابتٌ على الشيوع في مسائل العلم، فلذلك هو عملٌ غير مضبوط لايجب أخذ الأجرة عليه؛ لكونه مجهولاً، والجهالة في العقد تُفسده، أمَّا إذا حدَّدَ المعلم الطلبة الذين يدرسهم، وضُبطت المواضيع في مسائل محددة يتعلمونها، جاز إبرام العقد؛ لانتفاء الجهالة في العمل.

---

(٧) النفراوي، " الفواكه الدواني "، (٢/١١٤).
(٨) العدوي، " حاشية العدوي "، (٢/١٩٧).
(٩) زكريا الأنصاري، " الغرر البهية شرح البهجة الوردية "، (٣/٣٢٠).

وقد أجاز المالكية[1] أيضاً أخذ الأجرة على الأذان والإمامة، وكذلك أجاز الشافعية[2] الإِجارة على الأذان قياساً على تعليم القرآن، ومنعوها في الإِمامة؛ لأنَّ فائدة العقد لا تحصل للمستأجر، بل تجتمع كلها للأجير.

كما أجاز المالكية[3] لكن مع الكراهة الاستئجار على أداء الحج نيابةً عن ميت، أو مريض لا يُرجى شفاؤه، أو شيخ لا يستطيع الحج لِكبَره أو ضعفه؛ لأنَّ الحج من العبادات التي تدخلها النيابة، وكلُّ ما تدخله النيابة يجوز الاستئجار على أدائه، وكلُّ ما جاز أخذ النفقة عليه جاز الاستئجار عليه كبناء المساجد، ولأنَّ نفعه يصل إلى العاقد المستأجر، فجاز الاستئجار عليه تلبيةً للحاجة الملحة الداعية إلى مثل هذا التصرف، لقلة مَنْ يتبرَّع بذلك من تلقاء نفسه، فاحتيج إلى بذل الأجرة فيه.

والراجح أن يُفرَّق في جميع المسائل المتقدمة بين المحتاج وغيره؛ فالمحتاج إذا اكتسب بها أمكنه أنْ ينوي عملها لله، ويأخذ الأجرة ليستعين بها على العبادة، وتقاضيه الأجرة لا يخرج الفعل عن كونه قربة؛ فإِنَّ الكسب وطلب المعاش لنفسه وعياله واجبٌ عليه شرعاً، فهو بهذا يؤدي ايضاً واجباً عليه، فجاز له أخذ الأجرة، أمَّا الغني فلا حاجة تدعوه إلى التكسُّبِ بالطاعة، فلا يجوز له التزوُّدُ بالأجرة بعد أن أغناه الله.

وقد نقل ابن تيمية عن المذهب الحنبلي في جواز الاستئجار على مثل هذه القرب قولاً ثالثاً مفاده؛ يجوز الاستئجار عليها مع الحاجة، ولا يجوز بدون حاجة[4].

---

(1) الحطاب، " مواهب الجليل "، (١/٤٥٥).
(2) الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٦٢).
(3) الحطاب، " مواهب الجليل "، (١/٤٥٦).
(4) تقي الدين ابن تيمية، " الفتاوى الكبرى "، (٢/٣١٥).

المبحث الثاني : الشروط المقترنة بعقد العمل

يهدف الشرع الإسلامي في عقود المعاوضات المالية ومن ضمنها عقد العمل إلى تحقيق التعادل بين الالتزامات المتقابلة بين طرفي العقد، أو مقاربة التساوي فيما يجب لكلٍّ منهما من حق وما عليه من التزام؛ نفياً لأسباب الجهالة المفضية إلى النزاع(1).

وقد جعل الشارع الحكيم لعقد العمل حكماً أصلياً شُرع من أجله؛ هو المقصود الأصلي من شرعية العقد، وهو انتقال ملك منفعة العامل إلى ربِّ العمل بعوض، واستحقاقه لتسلم نفس العامل في مدة العقد ليتمكن من استيفاء منافعه، والتزامه بدفع الأجرة.

أمَّا أحكام العقد الأخرى من الالتزام بعدم المنافسة، والمحافظة على أسرار العمل، واتخاذ ربِّ العمل للاحتياطات اللازمة لحماية وسلامة العمال، ومعاملتهم بالاحترام اللائق، ونحوها، فليست أصلية، وإنما هي التزامات وتكاليف تابعة توجب التزاماً زائداً على آثار العقد الأصلية.

والمراد بالشروط المقترنة بالعقد : " التزام المتصرف في تصرفه بأمر من الأمور زائداً على أصل التصرف، سواء كان هذا الالتزام الزائد من مقتضى التصرف أم لا، وسواء كان فيه منفعة للملتزم أم لغيره أم لا، ثبت ذلك باللفظ أم لا "(2).

---

(1) ابن رشد، " بداية المجتهد "، (٢/٩٩).

(2) زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، دار النهضة العربية-القاهرة، ١٩٦٨م، (ص٢٩).

ولنشرع في عرض مذاهب الفقهاء في الشروط أو القيود التي تقترن بالعقد؛ فتحدد عمومه، أو تقيد مطلقه، أو تعدِّل من آثاره وليست من مقتضاه، مشفوعاً رأي كل مذهب بمستنده:

(أولاً) مذهب الحنفية:

قسم فقهاء الحنفية الشرط الواقع في العقد إلى الأقسام الآتية:

القسم الأول: الشرط الصحيح[3]؛ وهو الذي يقتضيه العقد أو يلائم ما يقتضيه، أو يدل النص على جوازه، أو يجري به العرف، فضوابطه أربعة هي:

١. أنْ يكون من مقتضى العقد؛ كاشتراط ربِّ العمل على العامل أنْ يمتثل لأوامره في تنفيذ أعماله.

٢. أو أنْ يكون ملائماً لمقتضاه؛ كاشتراط العامل على ربِّ العمل أنْ يأتيه بكفيل بالأجرة؛ لأنَّ هذا الشرط يؤكد ما يجب بمقتضى العقد ويقرره.

٣. أنْ يكون ممَّا ورد به النص وإنْ كان لا يقتضيه العقد ولا يلائمه؛ كاشتراط أحد المتعاقدين أو كلاهما خيار الشرط مدة معلومة ليتأمل في العقد أيوافقه أم لا، وهذا الاشتراط ولو كان مخالفاً لمقتضى العقد وهو اللزوم إلا أنه صحَّ اشتراطه لورود النص الشرعي به.

٤. أنْ يكون ممَّا جرى به العرف وإنْ كان لا يقتضيه العقد ولا يلائمه، ولم يرد النص به؛ كاستئجار العامل على أنْ تكون أدوات العمل من عنده، فهذا شرط

---

(3) السرخسي، " المبسوط "، (١٣/١٤). الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٧١). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١٠٢).

صحيح يجوز اقترانه بالعقد، ويلتحق بأصله، ويجب الوفاء به، ويثبت للمشترط في حال الإخلال به الخيار بين إمضاء العقد وبين فسخه.

القسم الثاني: الشرط الفاسد[1]؛ وهو ما لا يقتضيه العقد، ولا يلائمه، ولم يرد به النص، ولم يجر به العرف، وكان فيه منفعة زائدة لأحد المتعاقدين؛ كاشتراط ربِّ العمل على العامل أنْ يعمل لصالحه بعد انتهاء العقد شهراً كاملاً من غير أنْ يدفع له أجرة، أو نحو ما إذا استأجره مقابل أجر على أنْ يهب له هبة، أو يقرضه قرضاً، أو يتزوج ابنته منه.

وهذا النوع من الشروط غير معتبر في العقد، ولا يجب الوفاء به، وإدراجه في العقد يؤثر فيه بالفساد بحيث لا يترتب على انعقاده أي أثر ما لم يحصل القبض؛ لكونه متضمناً لمنفعة زائدة لا يقابلها عوض من قِبَل المشترط، فتمكنت في هذا الشرط شبهة الربا؛ لأنَّ الربا هو القبض الخالي عن العوض.

القسم الثالث: الشرط الباطل[2]؛ وهو ما لا يقتضيه العقد، ولا يلائمه، ولم يرد به النص، ولم يجر به التعامل بين الناس، وليس فيه مصلحة لأحد المتعاقدين أو لغيرهما؛ كاشتراط ربِّ العمل على العامل أنْ لا يعمل مطلقاً لدى غيره بعد انتهاء عقده.

---

(1) السرخسي، " المبسوط "، (١٣/١٤ وما بعدها. الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٦٩). الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٤/١٣١). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١١١).

(2) السرخسي، " المبسوط "، (١٣/١٥). الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/١٧٠). البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٦/٤٤٢). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١١٦).

وحكم هذا النوع أنه عدمٌ لا أثر لاشتراطه في عقد العمل، فلا يوجب إبطال العقد، والسبب في ذلك يرجع إلى انتفاء علة الفساد – وهي زيادة منفعة مشروطة في العقد لا يقابلها عوض – في هذا الشرط؛ لأنه لا منفعة فيه لأحد، وإذا انتفت علة الفساد كان العقد صحيحاً يستتبع حكمه وأثره، وكان الشرط باطلاً.

(ثانيا) مذهب المالكية:

يقسم فقهاء المذهب المالكي الشروط التي تقترن بالعقد إلى نوعين:

النوع الأول: الشرط الصحيح[3]؛ وهو ما يكون موجبه حكماً من أحكام العقد، أو أثراً من آثاره، أو لا يكون موجبه ذلك، ولكنه لا يخالف مقتضى العقد، ولا ينافي حكمه؛ كاشتراط ربِّ العمل أنْ لا يبوح العامل بالأسرار المهنية التي يطلع عليها، أو كاشتراط تأجيل دفع الأجرة للعامل إلى أجل معين.

وحكم هذا النوع من الشروط هو الصحة، ووجوب الوفاء بمقتضاها.

النوع الثاني: الشرط الفاسد أو الباطل[1]؛ وهو أيضاً نوعان:

١. نوع يفسد العقد ويبطله، وهو كلُّ شرط ينافي مقتضى العقد، أو الذي لا يتحقق مع اشتراطه المقصود من العقد؛ كاشتراط مؤسسة متخصصة في التجارب والبحوث أنْ لا تنفق على بحوث وتجارب العامل لديها، أو اشتراط

(3) الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٥/٨٠). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١٢١).

(1) الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٥/٨١). عليش، " منح الجليل "، (٥/٥٢). ابن رشد، " بداية المجتهد "، (٢/١٢٠). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١٢٥).

الخيار لمدة مجهولة، فهذه شروط مفسدة للعمل لمخالفتها لمقتضاه وحكمه، وتوجب فسخه.

٢. نوع لا يؤثر في العقد ببطلانه، بل يبطل الشرط وحده، ويبقى العقد صحيحاً منتجاً لآثاره الذي وضع شرعاً لإفادتها؛ كاشتراط ربِّ العمل ضمان العامل لجميع ما يتلف تحت يده، ولو من غير تعد أو تقصير أو مخالفة للشروط.

(ثالثاً) مذهب الشافعية:

ينقسم الشرط المقترن بالعقد في المذهب الشافعي إلى الأنواع الآتية:

النوع الأول: الشرط الذي يقتضيه العقد، أو لا يقتضيه ولكن في اشتراطه مصلحة تعود على العقد أو العاقدين أو أحدهما؛ كاشتراط الإشهاد على العقد أو اشتراط الخيار لغرض التروي والمشورة[2].

وحكم هذا النوع من الشروط؛ أنه يتقيد العقد به، ويثبت فيه، ويكون لصاحب الشرط الخيار في فسخ العقد عند فوات المشروط؛ لأنَّ هذه الأمور إما أنها تثبت للشارط بمقتضى العقد شرطت فيه أم لا؛ كاشتراط أنْ يبذل العامل في تنفيذ التزامه عناية الرجل العادي، فاشتراط ذلك أو عدم اشتراطه سواء، وإما أنَّ في اشتراطها تقريراً لمقتضى العقد وضماناً له من الجحود والإنكار؛ كاشتراط براءة العامل من العيوب الخفية، أو كاشتراط الإشهاد على عقد العمل.

(2) النووي، " المجموع "، (٩/٤٤٦).

النوع الثاني: الشرط الذي يخالف مقتضى العقد، وليس فيه منفعة مقصودة لَمنْ اشترطه في العرف والعادة؛ كاشتراط العامل ألا يعمل وفقاً لإشراف رب العمل وإدارته.

وحكم هذا النوع أنه لا أثر له في العقد، فالعقد يبقى صحيحاً ولكن الشرط يلغو؛ وذلك لأنه لا يشتمل على منفعة معمول بها في عرف ذلك المجتمع الذي يبرم فيه العقد، ولَمَّا خلا عن الفائدة فلا يترتب على إلغائه فوات الرضا بالعقد ممّن اشترطه، فلم يوجب بطلان العقد[1].

النوع الثالث: الشرط الباطل[2]؛ وهو ما لا يقتضيه العقد، وليس من مصلحته، وما يوجب ربا، أو يورث غرراً، أو جهالةً تفضي إلى التنازع، وكان فيه منفعة مقصودة للشارط في العرف والعادة؛ كاشتراط العامل على ربِّ العمل فوائد ربوية على مبلغ الأجرة في حال تأخره عن سداده في مواعيد استحقاقه؛ فإنَّ العقد الذي يقترن به هذا الشرط باطل؛ لاختلال عنصر الرضا الذي هو شرط في صحة العقود؛ حيث إنَّ المشترط لم يرض بالعقد إلا بوجود هذا الشرط فيه؛ فانعدامه واعتباره لاغياً يوجب بطلان العقد لفوات رضا المشترط بفواته، وقد يفضي إلى فوات المقصود بالعقد.

(رابعاً) مذهب الحنابلة:

---

(1) زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٣١). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١٢١).

(2) الشربيني، " مغني المحتاج "، (٢/٣٨٦). قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة "، (٢/٢٢٤). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١١٨).

يقسم فقهاء الحنابلة الشروط المقترنة بالعقد إلى :

أولاً : الشرط الصحيح[3]؛ وهو على ثلاثة أنواع :

١ . شرطٌ لا يقتضيه العقد، ولا ينافيه، ولكن فيه فائدة للمشترط؛ كاشتراط الكفيل بالأجرة في عقد العمل.

٢ . شرط يقتضيه العقد؛ كاشتراط الخيار.

٣ . شرط لا يقتضيه العقد، ولا من مصلحته، غير أنه لا ينافي مقتضى العقد؛ كاشتراط العامل أنْ يقوم ربُّ العمل بتحويل راتبه إلى جهة محددة.

وحكم هذا القسم من الشروط بأنواعه الثلاثة هو تقيد العقد بموجبه.

ثانياً : الشرط الفاسد[4]؛ وهو نوعان :

(ا) ما يتنافى ومقتضى العقد، ولكنه لا ينافي المقصود منه ولا يلغيه؛ كاشتراط ربِّ العمل أنْ يعطيه العامل قرضاً أو أنْ يخدمه في شيء معين خارج مدة خدمته، أو أنْ يضمن ما في يده من أدوات، فهذه الشروط وأمثالها لا يجوز اقترانها بالعقد لمنافاتها لمقتضاه، غير أنها إذا اقترنت به فإنها تبطل وحدها، ويبقى العقد صحيحاً ومنتجاً لجميع آثاره.

(ب) ما ورد النص الشرعي بتحريمه، أو كان فيه إلغاء المقصود من العقد؛ كاشتراط أحد المتعاقدين في عقد العمل على صاحبه عقداً آخر، وحكم هذا النوع

---

(3) ابن قدامة، " المغني "، (٤/١٥٦). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١٢٧).

(4) ابن قدامة، " المغني "، (٤/١٥٦). زكي الدين شعبان، " نظرية الشروط المقترنة بالعقد "، (ص١٢٩).

التحريم بحيث لا يجوز اشتراطه، وإذا ما تمَّ إدراجه في العقد أفسده وأبطل فاعليته في إنتاج آثاره.

والذي يرجح لدى التأمل في مجموع الأقوال السابقة وأدلتها؛ هو اعتبار الشرط المنافي لجوهر العقد، أو الذي يناقض مقصود الشارع من عقد العمل، شرطاً محرماً يعود على العقد نفسه بالإبطال والإلغاء للتنافي بين ما يدلُّ عليه العقد وبين ما يستفاد من الشرط.

أما الشروط التي لا تمس طبيعة العقد، ولكن فيها مصلحة للمشترط، فالذي تدلُّ عليه القواعد هو ضرورة الالتزام بهذه الشروط؛ إذ المشروط وإنْ لم يكن من الواجب القيام به، إلا أنَّ الالتزام به والاتفاق عليه جعله واجباً؛ بدلالة النصوص العامة المفيدة وجوب الوفاء بالعهود والمواثيق، ولكن هذا لا يستلزم ثبوت حق الفسخ للطرف المشترط؛ إذ ليس كل تقصير في الوفاء بالشروط المتفق عليها يكون سبباً مشروعاً يبرر حق الفسخ، بل لا بدَّ من مراعاة كل شرط على حدة.

المبحث الثالث: مدى تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل

لم تكن العلاقة التعاقدية بين العامل وربِّ العمل قديماً تتخذ هذا المظهر الجامح الذي تتخذه في العصر الحديث؛ لأنَّ حجم المصنع كان من الصِّغَر بحيث لا تحدث فجوة بين العامل وربِّ العمل الذي كان يبدأ حياته عاملاً، ويعمل جنباً إلى جنب مع إخوانه العمَّال، فيشاركهم في الجهد والجزاء، وغالباً ما كانت تسود العلاقات الودية التكافلية بين الطرفين، فكان العاملُ راضياً عن عمله، مطمئناً إلى استقراره، لا يخشى فصلاً ولا بطالة.

ثم ظهرت المصانع الآلية فأحدثت انقلاباً واسع المدى في حياة العامل وظروف معيشته؛ إذ لم يعد من الميسور أنْ يُنشيء العامل لنفسه مصنعاً خاصاً به، نظراً لكبر رأس المال الذي يتطلبه إنشاء المصنع، ومن جهة أخرى أصبح في استطاعة أي مموِّل أنْ يُنشيء بماله مصنعاً لا يقوم فيه بعمل، وإنما يستخدم عمالاً أجراء في إدارة آلاته، فتكالبوا على إنشاء المصانع الآلية، وتدافعوا ينهلون الربح الوفير من الصناعة التي أداروها بعقليتهم الاستغلالية الانتهازية، فتحكموا في رقاب العمال، وأمعنوا في استغلالهم يدفعون إليهم أبخس الأجور، ويُشغلونهم لأطول الساعات، وفي أسوأ الظروف.

هذا الوضع الذي يفتقر إلى أهم مقومات الواقع البشري وهو العدل، أفسد نفسية العمال، وجعلهم أسوأ حالاً من الرقيق، ممَّا دفع البعض على شنِّ هجمة على نظام الأجراء الذي كان سائداً آنذاك، واعتباره أبشع من نظام الرق؛ لأنَّ السيد كان يشعر بالتزامه قِبَل الرقيق، وينفق عليه طالما هو في حوزته، سواء كان يؤدي له عملاً أم لا

يعمل قط، بينما ربُّ العمل لا يحتفظ بالأجير إلا إذا كان يؤدي له عملاً، وسرعان ما يقذف به إلى عرض الطريق إذا لم يعد في حاجة إلى عمله، ملقياً عبء إطعامه على الجماعة.

فضلاً عن أنَّ أجور العمال كانت من الانحطاط بحيث لا تكفل لهم مستقبلاً معقولاً من المعيشة؛ لاعتقاد ربِّ العمل أنه إذا رفع أجور عماله أكثر من الحدِّ الذي يلزم للكفاف، فإنَّ ذلك يؤدي إلى انخفاض الأرباح تبعاً لقانون العرض والطلب، ولهذا كانوا يحرصون على إبقاء أجور العمال عند حدِّ الكفاف.

ولقد كان من ضمن النظريات الاقتصادية المتعلقة بالعمل، النظرية الرأسمالية التي لا تعترف بشيء اسمه " المجتمع والدولة ومصالحهما العامة الحيوية "، ويحرم تدخل الدولة في شؤون الأفراد الاقتصادية؛ تقييداً أو مصادرة، أو توجيهاً للتصرف فيها، وجعل للفرد القوي اقتصادياً هيمنة وسلطاناً غير مقيد على الأطراف الضعيفة، وليس للدولة وزنٌ في ميزانها، بل هي مسخرة فقط لتحمي مصالحهم أنصارها، ممَّا ادى إلى انتشار روح التبرُّم والسخط بين العمال، والحملة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية القائمة، وقاد هذا المذهب الرأسمالي الدول التي سادها وتبنته نظاماً لها إلى فواجع ومآسي وثورات جراء ما نجم عن تطبيق أحكامه – الممعنة في التحكم والاستبداد – من ظلم واختلال بيِّن في التزامات عقد العمل؛ ذلك الاختلال الذي يتنافى مع مفهوم العدل الذي يقضي بتحقيق التوازن منعاً لظاهرة الاستغلال المقيت[1].

---

(1) الدريني، " الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده "، (ص٤٤).

ثم عمدت الحكومات على معالجة الأمر عن طريق إصدار التشريعات الحامية لحقوق العمال، والمنظمة لشروط عملهم، فتهاوت بذلك أركان المذهب الحر، وقد كان لذلك أثره في إصدار الكثير من التشريعات العمالية، وفي ازدياد تدخل الدولة في مسائل العمل والصناعة، وتغيَّرت نظرة أرباب الأعمال إلى العمال؛ فبعد أنْ كانوا ينظرون إليهم كعبيد تُساق، أو كآلات تُستغل لأطول وقت وبأقل كلفة، أخذوا ينظرون إلى العمال كبشر يجب احترام مشاعرهم، وإعطاؤهم حقوقهم وإنصافهم، وبدأوا يُدركون أنَّ من مصلحتهم أنْ يعملوا على تحسين ظروفهم المعيشية، وأنْ لا يضنُّوا عليهم بالأجر العادل، وأنْ يتجنبوا إجهادهم وامتهانهم وإثارة ضغائنهم، وأنْ يحرصوا على استمالة جانبهم، وتحقيق رضاهم وتعاونهم وغيرتهم على العمل.

والفقه الإسلامي وإنْ كان يحترم من حيث المبدأ حرية العاقدين (رب العمل والعامل) في إنشاء العقود وترتيب الالتزامات بينهما، إعمالاً لمبدأ الرضائية -الذي هو الأصل الذي يدور عليه إبرام العقود-، إلا أنَّ ذلك رهنٌ بأنْ لا يعود إعمال هذا المبدأ على مقصود الشارع الذي وُضِعَ العقد لإفادته بالإبطال، حتى إذا أصبح تنفيذ العقد مجحفاً بحق أحد الجانبين تدخلت الدولة؛ إقامةً للعدل، ومنعاً للظلم، وتقديماً للعون، وتحقيقاً للتوازن ما أمكن.

فعدم التدخل إذا ترتب عليه مفسدة عامة حقيقية هي أربى من التدخل صير إلى التدخل بالقدر الذي يدرأ هذا الضرر العام؛ وذلك لأنَّ استعمال الحق الفردي في بعض الظروف قد يؤدي إلى ضرر عام، فيمنع في هذه الحالة درءاً للضرر والتعسف،

ولا يتم ذلك المنع إلا بتدخل الدولة حيث تقتضي الحاجة العامة ذلك، وما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب.

فالدولة لا تتدخل في نشاط الفرد إلا بالقدر اللازم لمنع التعارض بينه وبين غيره من الأفراد، حتى تضمن التوافق اللازم لتحقيق الخير المشترك.

والتدخل إنما يعني: " قوة إشراف الدولة، ودقة إدارتها، تحقيقاً للعدالة الاجتماعية، ودرءاً لاستغلال القوى الضعيفة في المجتمع، وإبعاداً للنشاط الخاص عن مظان التعسف والتحكم ".

وقد أجاز الفقهاء لولي الأمر أنْ يأمر في الأمور التي أباحتها الشريعة بأمر فيه مصلحة للجماعة، ويجب عليها طاعته فيما أمر استناداً إلى قوله تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَطِيعُواْ اللّهَ وَأَطِيعُواْ الرَّسُولَ وَأُوْلِي الأَمْرِ مِنكُمْ** "[2].

ففي حاشية البجيرمي: " إذا أمر – يعني السلطان – بواجب تأكد وجوبه، وإنْ أمر بمندوب وجب، وإنْ أمر بمباح؛ فإنْ كان فيه مصلحة عامة كترك شرب الدخان وجب، بخلاف ما إذا أمر بمحرم أو مكروه أو مباح لا مصلحة فيه"[1].

وجاء في حاشية ابن عابدين: " إنَّ طاعة أمر السلطان بمباح واجبة"[2].

وقد نبه إلى هذا المعنى الماوردي حين قال: " اعلم أنَّ ما به تصلح الدنيا حتى تصير أحوالها منتظمة، وأمورها ملتئمة ستة أشياء منها: سلطان قاهر "؛ ذلك أنَّ ضعف الوازع الديني لدى أفراد المجتمع يؤدي إلى تعدي أثر تصرفاتهم إلى الإخلال

---

(2) سورة النساء، آية ٥٩.
(1) البجيرمي، " حاشية البجيرمي على الخطيب "، (٢/٢٣٨).
(2) ابن عابدين، " حاشية ابن عابدين "، (٥/١٦٧).

بحقوق الغير، فيجب لذلك مواجهة هذا الأثر عملاً بما يقتضيه الأصل العام القاضي بأنَّ حق الغير محافظ عليه شرعاً؛ إذ حق الله موجود فيه، وحق الله لا يجوز إهماله أو التهاون فيه.

ولنضرب لذلك مثالاً للإيضاح؛ موظف أمره مَنْ له عليه حق الأمر أنْ ينتقل من بلد يحبه إلى بلد يكرهه، أو من عمل يرى أنه أهل له إلى عمل أقل منه أو أشد مشقة عليه، فهذا يجب أنْ يطيع من له عليه حق الأمر لا مندوحة له من ذلك، أحب أو كره، فإنْ أبى كان آثماً، وكان إباؤه حراماً سواء أبى إباءً صريحاً واضحاً أم أبى إباءً ملتوياً يتمحل الأسباب والمعاذير.

وقد يرى المأمور أنه بما أُمِرَ به مغبون أو مظلوم، وقد يكون ذلك صحيحاً، ولكنه يجب عليه أنْ يطيع في كل حال، فإنَّ الظلم في مثل هذه الأمور أمر تقديري تختلف فيه الأنظار والآراء، والمأمور في هذه الحال ينظر لنفسه، ويحكم لنفسه، فمن النادر أنْ يكون تقديره للظلم الذي ظن أنه لحقه تقديراً صحيحاً؛ لِما يشبه أنْ يكون من غلبة الهوى عليه، ولعل آمره أقدر على الإحاطة بالمسألة من وجوهها المختلفة، إلا إذا كان الآمر قد صدر ذلك عنه تعنتاً وعن هوى مقصود؛ لأنَّ الظلم في مثل هذا حرام، ولكنه حرام على الآمر أما المأمور فلم يؤمر بمعصية؛ لأنَّ ما أُمر به في ذاته ليس بمعصية، إنما المعصية في إصدار الأمر على غير جهة الحق[3].

وسنذكر فيما يلي المواطن التي تتدخل فيها الدولة:

---

(3) أحمد محمد شاكر، " كلمة الحق "، مكتبة السنة، (ص٨٨).

(ا) منع العمل أصلاً إذا كان عملاً ممنوعاً حرمته الشريعة؛ كممارسة البغاء والقمار وصنع الخمر، ومراقبة الأعمال الجائزة في الشريعة ليكون القيام بها على وجه صحيح يوصل إلى الغاية المقصودة منها[4].

(ب) وضع قواعد مرنة لتحديد قيمة الأجرة، بحيث تتحقق المساواة بين فئتي العمال وأرباب الأعمال، وحتى لا يتحكم أحد الطرفين بتحديد الأجرة على حساب الطرف الاخر.

(ت) تقوية مركز الطرف الضعيف، وتثبيت حقوقه بحيث يستطيع بفضل ذلك أنْ يدفع عن نفسه اعتداء الغير دون التجاء وساطة.

وبالجملة فإنَّ جميع التنظيمات المتعلقة بشؤون العمل التي فيها مصلحة محققة للمجتمع تدخل في نطاق ما تقدم، ومن البديهي أنَّ هذه الأوامر والتنظيمات يجب أنْ يكون هدفها تحقيق مصلحة عامة لا تحقيق مصالح شخصية خاصة، وأنْ تكون صادرة عن الشورى التي أمر الله بها لا عن أمر اعتباطي انفرد به الحاكم[1].

ويمكن أنْ يستند في مشروعية تدخل الدولة بالإضافة إلى الدليل الأصلي وهو الآية المتضمنة طاعة ولي الأمر إلى ما أطلق عليه في أصول الفقه ب " المصلحة المرسلة "؛ أي التي لم يرد بشانها نص شاهد لها بالاعتبار أو بالإلغاء بل بقيت مرسلة؛ أي مطلقة غير مقيدة.

---

(4) محمد المبارك، " نظام الاسلام /الاقتصاد مبادىء وقواعد عامة "، دار الفكر – بيروت، الطبعة الأولى، ١٩٧٢م، (ص١٠٨).

(1) محمد المبارك، " نظام الإسلام "، (ص١٢٣).

ويجب أنْ يلاحظ أنَّ هذه الأوامر أو التنظيمات قابلة للتبديل والتغيير، وليس لها من الثبات ما للأوامر الأصلية الواردة في الكتاب والسنة مما لا يجوز تغييره؛ كمنع الربا، بل هي خاضعة لتبدل الأحوال، فللناس أنْ يطالبوا الحاكم بإلغائها إذا وجدوا أنها لم تعد محققة لمصالحهم المشروعة[2].

(2) المرجع السابق، (ص١٢٤).

الفصل الثالث
الآثار التي تترتب على عقد العمل

يلتزم الطرفان في عقد العمل إذا وقع صحيحاً وفقاً لنظامه المشروع، بما أنشأه العقد في ذمتيهما من حقوق والتزامات إلى الأجل المتفق عليه بينهما؛ فلا يستطيع أحدهما بإِرادته المنفردة التحلُّل من التزاماته العقدية، أو تعديلها؛ لأنَّ تعديل العقد أو نقضه كإِنشاء العقد نفسه، يجب أن يكون خاضعاً لرضا الطرفين المتعاقدين.

يقول ابن تيمية: " الأصل في العقود رضى المتعاقدين، ونتيجتها هو ما أوجباه على أنفسهما بالتعاقد "[1].

ومن الواضح أنَّ تنفيذ العقد احتراماً لمبدأ قوته الملزمة يستلزم تحديد نطاقه لمعرفة ما يتناوله وما لا يتناوله من الواجبات والحقوق، فلا يُقتصر في العقد على ما أراد المتعاقدان إنشاءه من حقوق والتزامات فقط، بل يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته طبقاً لِمَا تقضي به قواعد العدالة، وطبيعة الأشياء، والعرف.

فإِذا تعاقدت إدارة معمل مع عامل، يُعتبر العامل ملزماً بمقتضى العدالة والأمانة بأنْ لا يبوح بالأسرار الصناعية التي يطَّلعُ عليها، ولو لم يصرَّح بذلك في العقد.

وإذا تعاقدت إدارة مصنع مع خبير أو باحث اختصاصي في حقلٍ معيَّن من حقول العلم والمعرفة، على إجراء بحوث وتجارب، فإِنَّ ذلك يستتبع التزام الإدارة بتوفير

(1) ابن تيمية، " الفتاوى الكبرى "، (٤/٩٣).

الأدوات، والأجهزة، وكلّ ما يلزم عملية البحث من نفقات، ولو لم يُصرَّح في العقد بذلك.

ومن المقرَّر في النظر الفقهي أنَّ ما اتفق عليه العاقدان بمحض إرادتهم، أو جرى عرفهم به، كان نظاماً معتدّاً به، وملزماً لهما كإلزام القانون، ويجب احترامه، ويلزم بالتالي تنفيذه طبقاً لمضمونه، وبما يتفق مع مقوِّمات العدالة من توازن، وقيم إنسانية وأخلاقية ثابتة لا تتغيَّر[٢].

هذا؛ ويترتب على عقد العمل أنْ تنشأ التزامات في جانب العامل، والتزامات مقابلة في جانب ربِّ العمل، فنبحث في التزامات العامل ثم في التزامات ربِّ العمل على النحو الآتي:

---

[٢] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢٠١). الباجي، " المنتقى شرح الموطأ "، (٥/١١٤). الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٦/٥٩). ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٩).

المبحث الأول: التزامات العامل والآثار المترتبة على الإخلال بها

ترتيب المبحث:

يدور هذا المبحث على أمور ثمانية:

١. تسليم العامل نفسه في مدة العقد.

٢. بذل العناية المعتادة من أمثاله.

٣. الامتثال لأوامر ربِّ العمل.

٤. التزام العامل بالأمانة وبالمحافظة على الأشياء المتعلقة بالعمل.

٥. المحافظة على أسرار العمل.

٦. الالتزام بعدم المنافسة.

٧. مدى حقوق والتزامات العامل المتعلقة باختراعاته.

٨. الجزاء الذي يترتب على إخلال العامل بالتزاماته.

المطلب الأول: تسليم العامل نفسه في مدة العقد

يلتزم العامل بمقتضى عقد العمل أنْ يمكِّن ربَّ العمل من أنْ يستوفي منافعه طوال المدة التي تمَّ تعيينها للعقد؛ لأنَّ الاستئثار بمنافع العامل هو الباعث الأساسي المحرك للتعاقد بالنسبة لربِّ العمل، وهي – أي منافع العامل – التي تُشغل بموجب العقد، فوجب على العامل تسليمها لربِّ العمل وتوفيته إياَّها، وأنْ يكون متهيئاً تماماً لتنفيذ مطلوباته، وأنْ يحضر إلى مقرِّ عمله في المواعيد المحددة.

وهذا الالتزامُ ينطوي على مسائل تفصيلية عدَّة، نحصرها في النقاط الآتية:

(١) شخصية العامل هي موضع الاعتبار.

(٢) بيان نوع العمل الواجب على العامل في مدة العقد .

(٣) تكليف العامل بما لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً .

(٤) التقيُّد بظروف الزمان والمكان المحددة في العقد .

فهذه طائفة من المسائل نستعرضها فيما يأتي :

الفرع الأول : شخصية العامل هي موضع الاعتبار

يلتزم العامل بأنْ يؤدي منافعه بنفسه، لأنَّ شخصيته محلٌّ اعتبار في العقد؛ حيث إنَّ ربَّ العمل لم يتعاقد معه إلا لثقته في أمانته، أو لحذاقته ومهارته، أو لما يتوافر لديه من صفات أخرى تجعله ذا كفاية للقيام بالتزاماته، ولذلك لا يجوز للعامل أنْ يكلِّف غيره بإنجاز العمل نيابةً عنه، ولا أنْ يستعين به في أدائه إلا بموافقة ربِّ العمل؛ لأنَّ العقد واردٌ على منافعه بعينه لا على شيء في ذمته، ولايمكن تصوُّر منافعه إلا منه، كما أنَّ منافع الغير ليست معقوداً عليه في العقد المبرم بينهما، فلا يقوم غيره مقامه في ذلك، فصار كما لو اشترى شيئاً معيناً، لم يجز أنْ يدفع إليه غيره ولا أن يبدله، ولا يلزم المشتري قبوله، فكذلك ربُّ العمل لا يلزمه قبول منافع غير عامله الذي تعاقد معه، واختاره بذاته لميِّزاته أو لاعتباراتٍ خاصة[1].[2]

---

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١١٢). الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٧/١٥). الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٧٧). البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٣٣).

(2) ولذلك أطلق الفقهاء على هذا النوع من العقود اسم " إجارة العين "؛ لارتباطها بعين مقصودة بذاتها عند توقيع العقد، قال البهوتي: " ولا يستنيب أجيرُ خاصُ فيما استؤجر له؛ لوقوع العقد على عينه ". البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٥٦). قليوبي وعميرة، "حاشيتا قليوبي وعميرة "، (٣/٦٩).

يقول عبد العزيز البخاري: " أجير الواحد لا يستحقُّ الأجر بعمل غيره له؛ لأنَّ المستَحقَّ بالعقد منافعه، ومنافعه لا يُتصوَّر إلا منه، فصارت نفسه بمنزلة المستَحَقِّ، فلم يقم غيره مقامه[3] ."[4]

وهذا ما نصت عليه المادة (١ / ٨١٤) من القانون المدني بقولها: " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه " .

الفرع الثاني: بيان نوع العمل الواجب على العامل في مدة العقد

إذا كان نوع العمل محدَّداً في العقد[5] فيجب على العامل أنْ يؤدي العمل ذاته طبقاً للشروط الواردة فيه، ولا يجوز لربِّ العمل تغييره إلا برضا العامل، حتى ولو كان التغيير يستهدف مصلحة العمل؛ لأنَّ تغييره إنما يكون كإنشاء العقد نفسه خاضعاً لاتفاق الطرفين المتعاقدين.

[3] البخاري، " كشف الأسرار "، (٣/٣٧١).

[4] وهذا بخلاف العامل أو الأجير المشترك، فإنه يأخذ أجره كاملاً حتى ولو استعان بغيره في إنجاز عمله المعقود عليه؛ لأنَّ المستحقَّ عليه تحصيل أو إحداث صفة في المعمول بعمله؛ كخياطة أو حياكة أو سباكة، وعمله كالآلة لا تُقصد لذاتها وإنما تجب لضرورة إحداث الصفة المطلوبة بها، وهذا يمكن حصوله بعمل غيره له؛ لأنَّ عمل غيره بأمره ينتقل إليه حكماً، فصار كما لو عمل بنفسه، ولأنَّ العمل بوصفه المطلوب دينٌ في ذمته، فيجوز أنْ يؤديه بالاستعانة بغيره، كما لو أوفى غيره عنه دينه. الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١١٢). البخاري، " كشف الأسرار "، (٣/٣٧١).

[5] سبق أنْ قلنا في تعيين العمل أنه يكفي بيان جنس أو نوع الخدمة بغير تحديد تفاصيلها ومقاديرها، ويتعين الرجوع في تحديد نوع الخدمة التي يجب على العامل أداؤها، وفي تحديد مداها إلى بنود العقد، أو إلى الأعمال التي يقوم بها نظراؤه؛ أي وفقاً لعرف أهل المهنة، وإلا تولى القاضي تحديدها طبقاً لمقتضيات العدالة. يقول الزيلعي: " فإنَّ الإجارة على المدة لا تصحُّ في الأجير الخاص ما لم يُبيَّن نوع العمل؛ فيقول: استأجرتك شهراً للخدمة أو للرعي أو للحصاد " (٥/١٣٧). ويقول علي حيدر: " أمَّا الإجارة على المدة من غير بيان نوع العمل؛ فغير صحيحة " (١/٤٥٤). وبما أنَّ لربِّ العمل سلطة تنظيم منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل لازماً ومناسباً لإعادة تنظيمها، فإنَّ له حق تعديل الأوضاع المادية لمختلف الخدمات التي تؤديها، وإعادة توزيعها على عماله، وتحديد اختصاصات كلّ منهم بما يتفق مع صلاحيته وكفايته ومؤهلاته، ما دام لا يمسُّ أجورهم ومراكزهم الأدبية، ولا يتعارض مع ما تمَّ الاتفاق عليه في العقد.

فيلتزم الطرفان شرعاً باحترام نوع العمل المعيَّن في العقد بحيث لا يجوز لأحدهما تعديل هذا العمل دون إذن الطرف الآخر، وعلى هذا؛ فلا يجوز لربِّ العمل تكليف الأستاذ أو المحاسب بالقيام بأعمال الموظف (المراسل) ولو لفترة مؤقتة، ومهما زاد في أجره، بل يكون من حق العامل الامتناع عن هذا العمل الجديد، ولا يعدُّ بذلك مخلاًّ بالتزامه.

وكذلك يجوز لربِّ العمل مع احترامه لنوع العمل المتفق عليه أنْ ينقل العامل إلى وظيفة أقلَّ ميزة من وظيفته السابقة إذا تمَّ اشتراط ذلك في العقد لصالحه، ما دامت مصلحة العمل تُبرِّرُ ذلك، ومن غير أنْ يكون قد قصد الإضرار بنقله، كما لو تعاقد شخص مع مؤسسة مصرفية، وكان بندُ العقد بينهما ينصُّ على أنَّ يعمل في مبنى الإدارة العامة في دائرة المحافظ الاستثمارية، وأنَّ من حقِّ المؤسسة نقله ليعمل في أيِّ دوائرها أو فروعها متى اقتضت المصلحة ذلك، فجرى نقله بعد مدة من دائرة المحافظ الاستثمارية إلى فرعٍ من فروع المؤسسة، فلا محلَّ لاعتراضه حينئذٍ بأنَّ وظيفته في الفرع غير مناسبة لمركزه العلمي والمهني، لأنَّ الواقع أنَّ المؤسسة أدرى بمصلحتها، وقد اتفقت معه وأعلمته بذلك قبل أن تخوض معه في العقد، فيكون من حقها وضعه في الوظيفة الملائمة لمصلحتها، شريطة أنْ لا تكون قد تعسَّفت في استعمال حقها؛ لأنَّ التعسف ممنوعٌ في الشريعة الإسلامية.

لكن يُستثنى من ذلك حالة الضرورة أو الظروف الطارئة؛ كما لو غمرت مياه الأمطار أرض المصنع أو اشتعلت به النار وهدَّدت بإتلاف موجوداته، فإنَّ لربِّ العمل أنْ يُكلِّف جميع عماله أو بعضهم بالعمل على تصريف هذه المياه أو إخماد

الحريق، ولو كان ذلك لا يدخل ضمن أعمالهم المحددة في العقد؛ لأنَّ الضرورة تتطلب تضافر الجهود لحماية المصنع من الأخطار الواقعة، حتى إذا زالت الضرورة ارتفع التكليف السابق؛ لأنه مرهونٌ بحالة الطوارىء فلا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهتها، وقد نصَّت المادة (٢٣) من مجلة الأحكام العدلية على القاعدة الكلية الفقهية التالية: " ما جاز لعذرٍ بطل بزواله "[1] .

بل ولو لم يكن ربُّ العمل حاضراً وقت الفيضان أو الحريق، فإنَّ على العامل باعتباره أميناً على موجودات المصنع الذي يعمل فيه، أنْ يدفع هذه الأضرار عنه متى قَدِرَ على ذلك بلا مشقة، ودون أنْ يُلحق الأذى بنفسه، وكذلك لو رأى سارقاً يريد نهب أموال ربِّ العمل، أو سرقة أدواته، فيجب عليه منعه بحسب استطاعته دون تخاذل، فإنْ قصَّر ضَمِنَ كما يضمن الوديع؛ لأنه يلزمه ما يلزم الوديع من دفع الضرر عمَّا استودع في أمانته[2] .

جاء في درر الحكام: " إذا تباطأ الأجير عن القيام بالعمل في اليوم المعيَّن، مع مطالبة المستأجر بذلك مراراً، وسرقت منه، ضمن "[3] .

وقد نصت المادة (١٧) من قانون العمل الأردني على ما يلي: " لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافا بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك؛ منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه، او في حالة

---

[1] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٣٩).
[2] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٨). الإمام مالك، " المدونة "، (٣/٤٥٧). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٣٨). المرداوي، " الإنصاف "، (٦/٧٤).
[3] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥٧٩).

القوة القاهرة، وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون، على أنْ يكون ذلك في حدود طاقته، وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل " .

الفرع الثالث : تكليف العامل بما لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً

يجوز لربِّ العمل أنْ يصرف منافع العامل إلى عمل آخر غير الذي كان يشغله بموجب العقد إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً؛ مثل تكليف العامل الذي يقوم بعملية تقطيع الحلوى ووزنها بمهمة بيعها وتغليفها، أو تكليف العامل بالعمل على آلة معينة بدلاً من آلة أخرى، دون أنْ يترتب على ذلك أيَّ انتقاص من حقوقه المادية والأدبية، ويجب على العامل إطاعة رب العمل والالتزام بما كلفه به، وإلا اعتبر مخلاًّ بأداء التزاماته؛ لأنَّ مَنْ رضي بشيء يكون راضياً بكل ما هو مثله أو قريباً منه، لا بما هو أضرّ منه[1].[2]

إلا أنَّ هذا التغيير منوطٌ بما تقتضيه مصلحة العمل وضرورة تنظيمه، بحيث إذا ثبت أنَّ التغيير إنما تمَّ بقصد الإضرار بالعامل، فإنَّ العامل لا يلزمه إطاعته بما أمره به، ولا يكون بامتناعه مخلاًّ بالتزامه تجاهه؛ لأنه متعسِّفٌ –كما يظهر من بواعثه – في استعمال سلطته الممنوحة له بمقتضى العقد، والمتعسف الذي يناقض بمقصوده مقصد الشرع الحكيم، لا يترتب على تصرفه أثره، حتى وإنْ كان مستوفياً في الظاهر جميع أركانه وشرائطه.

---

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١١٦).

(2) يقول ابن عابدين في حاشيته: " والأصل أنَّ مَنْ استحقَّ منفعة مقدَّرة بالعقد فاستوفاها، أو مثلها، أو دونها؛ جاز، ولو أكثر لم يجز". (٦/٣٦).وينظر أيضاً، البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٥٩).

وتقدير ما إذا كان العمل الجديد لا يختلف في جوهره عن العمل الأصلي، أو كونه يختلف عنه جوهرياً، مسألة موضوعية يتوقف تحديدها على ظروف الحال وملابساته، وأنْ يُنظر بعين الاعتبار إلى المركز الأدبي للعامل، والأجر الذي يقبضه، وحجم الخبرة التي اكتسبها من عمله؛ فعمل الفني المكلَّف بإدارة آلة معينة مثلاً، يختلف في جوهره عن عمل عامل النظافة المكلف بتنظيف مكان العمل، وبالتالي يُعدُّ تغييراً جوهريا في العقد تكليف العامل الذي يُشرف على شؤون العمل والعمَّال بتنظيف الأرضية أو نقل البريد أو تقديم المشروبات ونحو ذلك.

ونصوص الفقهاء تفيد أنه لا يجوز لربِّ العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا كان قريباً منه شبهاً ومشقةً؛ جاء في المدونة: " قلت: أرأيت إن استأجرت عبداً للخياطة كلَّ شهرٍ بكذا وكذا، أيكون لي أنْ استعمله في غير الخياطة في قول مالك؟ قال: لا يكون لك أنْ تستعمله إلا في الخياطة. قلت: فإن استعملته في غير الخياطة فعطب، أأضمن أم لا؟ قال: إنْ كان عملاً يعطب في مثله، ضمنت في قول مالك "[٣].

كما جاء في المدونة أيضاً ما يمكن أنْ يستفاد منه: أنَّ الأعمال إذا كان يُشبه بعضها بعضاً، أو كان بعضها قريباً من بعض، مثل: كنيس البيت، أو العجين، أو الخَبْز، وما شابهها، فلا بأس بتكليف العامل بها كلما اقتضى الأمر ذلك، أمَّا إذا كانت تختلف عن بعضها اختلافاً ظاهراً؛ بأنْ تباعد الشبه بينها؛ فلا يجوز حينئذٍ لربِّ العمل أنْ يأمره بالاشتغال فيها؛ لِمَا في هذا من الغرر والمخاطرة، إذ لو كان العاملُ

---

[٣] الإمام مالك، " المدونة "، (٣/٤٤٥).

يعلم قبل العقد أنَّ ربَّ العمل لن يستقرَّ معه على عمل معيَّن، وأنه سيجري تقليبه في الأعمال المتفاوتة، لَمَا رضي بمثل الأجرة التي سُمِّيت له، بل ولربما رفض التعاقد معه[1].

وقال زكريا الأنصاري: " وله –أي لربِّ العمل– استعماله أي الأجير، فيما مشقته مثله؛ أي مثل ما استأجره له "[2].

والحاصلُ أنَّ ربَّ العمل إذا أراد أنْ ينقل العامل إلى عملٍ يختلف عن العمل المحدد في العقد، فإنه يجوز للعامل أنْ يمتنع عن موافقته في ذلك؛ لأنه لا يلزمه من الأعمال إلا ما التزمه بالعقد فقط.

وما سبق يقابله نص المادة (١٧) من قانون العمل الأردني، والتي سلف ذكرها في الفرع السابق.

الفرع الرابع: التقيُّد بظروف الزمان والمكان المحددة في العقد

يجب على العامل أنْ يتقيد بأداء التزامه تجاه ربِّ العمل في ظروف الزمان والمكان المتفق عليها في العقد؛ وهذا الاتفاق قد يكون صريحاً، وقد يكون ضمنياً يُستفاد من ظروف الحال وملابساته، فيمكن أن نستخلص من تعاقد عامل للعمل في مؤسسة معينة موجودة في محافظة عمَّان، وليس لديها فروع في محافظات أخرى، وكان وقت العمل اليومي فيها مقدَّراً بثماني ساعات ليلية أو نهارية، أنَّ المتعاقدين قد اتفقا دلالةً أو ضمناً على أنْ يكون العمل بمقرِّ هذه المؤسسة في عمَّان، ولثماني

---

[1] الإمام مالك، " المدونة "، (٣/٤٤٥).

[2] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٣٦). وينظر أيضاً، الرحيباني، " مطالب أولي النهى "، (٣/٦٤٤).

ساعات تامَّة خلال الوقت المعيَّن من اليوم، فلا يجوز لربِّ العمل تغيير حدود الزمان والمكان المتراضى عليها صراحةً أو ضمناً دون موافقة العامل ورضاه؛ لأنَّ العقد بمثابة قانون لمتعاقديه، ويلزم مراعاة بنوده بقدر الإمكان.

يقول علي حيدر: " إذا اتفق العاقدان على العمل في اليوم الفلاني من الظهر إلى العصر؛ لزم العمل بموجب ذلك، ولا يتبع في ذلك عُرف البلدة ولا عادتها "[3].

أمَّا إذا لم يحدد المتعاقدان مكان العمل وزمانه، وكانت أعمال ربِّ العمل تتمُّ في أماكن مختلفة، وأزمنة متفاوتة؛ فيُرجع إلى العرف للاستعانة به في تحديد الميقات الزماني والمكاني الذي يجب إشغال منفعة العامل فيه، سواء كان الزمن ليلاً أو نهاراً، وسواء كان داخل البلدة أو خارجها، لكونه -أي العرف- مرجعاً يُستهدى به في بيان ما أبهمه العقد[1].

يقول ابن رجب: " لو استأجر أجيراً يعملُ له مدة معينة؛ حُملَ على ما جرت العادة بالعمل فيه من الزمان دون غيره، بغير خلاف "[2].

---

[3] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥٧٠).

[1] وهذا ما أفادته المادة (٣٧) من مجلة الأحكام العدلية حيث قالت: " استعمال الناس حجة يجب العمل بها ". علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٤٦).

[2] ابن رجب، " القواعد "، (ص٢٧٧).

وبناءً على ما تقدَّم؛ فإذا عيَّن المتعاقدان زماناً ومكاناً يتمُّ فيه العمل، وجب العمل بهذا التعيين؛ لإفادته في تحقيق مقصودهما من التعاقد[٣] .

يقابل ما تقدم المادة (١٧) من قانون العمل الأردني التي سبقت الإشارة إليها آنفاً، كما يقابله المادة (١٨) من قانون العمل والتي تنص على أنه: " لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته، وذلم ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل " .

المطلب الثاني: بذل العناية المعتادة من أمثاله

يلتزم العاملُ فيما يلتزم به نحو مُستأجره أنْ يقوم بالعمل المنوط به، وأنْ يبذل في ذلك العناية التي يبذلها الشخص العادي[٤]، سواءٌ أتحققت النتيجة أو الغاية

[٣] ولكن إذا تُرك لربِّ العمل بالاتفاق مع العامل حرية تحديد أزمنة العمل وأمكنته، فيجب على العامل عندئذٍ أنْ ينصاع لأوامر ربِّ العمل بتكليفه مثلاً بالعمل ليلاً، وبنقله من المركز الرئيسي إلى أحد فروع المؤسسة، أو من أحد فروعها إلى فرع آخر، أو من قسم فيها إلى قسم آخر؛ طالما لا يوجد في العقد شرطٌ أو عُرفٌ يقضي بخلاف ذلك، والمسلمون على شروطهم، ولأنَّ فروع المؤسسة داخل البلد تُعتبر كمكان واحد حكماً، كنواحي المصر تعتبر في حكم مكان واحد، ولهذا جاز عقد السلم إذا شرط الإيفاء في المصر دون تحديد موضعٍ معيَّن يجري فيه التسليم، ويكون للبائع (المسلم إليه) أنْ يسلِّم في أي موضع شاء منه. السرخسي، " المبسوط "، (١٢/١٥٩).
وذلك ما لم يتبيَّن أنَّ هذا التغيير لم يُقصد به تحقيق مصلحة العمل، وإنما قُصِدَ منه الإضرار بالعامل، وإلا فلا ينفذ أمره عليه، ولا يجب على العامل طاعته فيه، لأنَّ حقَّ ربِّ العمل في نقل العامل، وتغيير مواعيد دوامه مقيَّدٌ بألا يعود على العامل بالضرر، واستعمال هذا الحق دون غرض ولا نفع يعود عليه قرينة على تمحُّض قصد الإضرار، والإضرار بالغير أمر ممنوع في الشريعة، فيمنع التصرف الذي يفضي إليه، أمَّا إذا كان له غرض صحيح، فله ذلك؛ لانتفاء قصد الإضرار، ولأنه إذا كان له مصلحة ظاهرة في نقل العامل وتغيير جدول مواعيده، فمنعه من تحصيلها مضرة، والضرر لا يزال بالضرر. محمد فتحي الدريني، " نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي "، الطبعة الثانية، دار البشير- الأردن، مؤسسة الرسالة-بيروت، ١٤١٩ه-١٩٩٨م، (ص٢٣٣)

[٤] المراد بالشخص العادي: " مَنْ هو متوسط الذكاء، واليقظة، والحرص ". الزرقا " شرح القانون المدني السوري "، (ص٣٥١).

المرجوة أو لم تتحقق، إلا إذا تمَّ الاتفاق في العقد على درجة معينة من العناية أكثر أو أقل من عناية الشخص المعتاد، وقد لا يكون الاتفاق على ذلك صريحاً، ولكن يُستنتج ضمناً من ظروف التعاقد الدالة على اتجاه إرادة المتعاقدين إلى الاكتفاء بعناية أقلّ أو اقتضاء عناية أكبر؛ كأن يستخدم مثلاً ربُّ العمل عاملاً على درجة عالية من الكفاءة، ويدفع له أجراً أكبر من الأجر العادي، فيستخلص من ذلك أنه يريد منه أنْ يبذل عنايةً أكبر من عناية الشخص المعتاد، وقد يُستخلص من كونه يقبل التعاقد مع عامل يعلم قلة كفاءته المهنية أنه يقنع منه بعناية أقلّ من العناية المعتادة[1] .

ولكن عقد العمل يُنشىء أيضاً في جانب العامل التزاماً بأنْ يؤدي عمله بأمانةٍ ويقظة وإتقانٍ على الوجه المطلوب؛ لأنَّ ربَّ العمل بتوظيفه إيَّاه يكون قد استرعاه على مصالحه، فيجب عليه أنْ يرعاها حقَّ رعايتها[2]، وأنْ يبذل جهده في إجادة

---

[1] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٤٧). محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص١٥٧). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٠٨). صادق مهدي السعيد، " حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل في قانون العمل العراقي "، مطبعة المعارف-بغداد، ١٩٦٢م، (ص٨٢). علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص١٩١). جلال القريشي، " شرح قانون العمل العراقي "، (ص٢٢٣).

[2] أخرج ابن حبَّان في صحيحه في كتاب السير، باب في الخلافة والإمارة، برقم (٤٤٩٢)، عن أنس بن مالك رضي الله عنه أنَّ رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " إنَّ الله سائلٌ كلَّ راع عمَّا استرعاه، حفظ أم ضيَّع "، (١٠/٣٤٥).

العمل وإتقانه[٣]، وأنْ لا يتباطأ في تنفيذ التزاماته، بل يعجِّل في إنجازها في مواعيدها؛ حتى لا تتثاقل عليه مع الأيام وتتراكم، فيعجز عن تسليمها، وقد روى أبو عبيد عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه في رسالته إلى أبي موسى الأشعري t :

" أمَّا بعد؛ فإنَّ القوة في العمل أنْ لا تؤخِّرَ عمل اليوم لغد، فإنكم إذا فعلتم ذلك تداركت عليكم الأعمال، فلم تدروا بأيها تأخذون، فأضعتم "[٤].

ويقع كثيراً أنْ يحتاج العامل في أثناء دوامه إلى تأدية بعض الفرائض والنوافل، كما قد تتهيأ لديه الفرصة بأن يشتغل للغير بعمل آخر غير المتفق عليه، وهنا يجب إيضاح الحكم الشرعي في هاتين المسألتين على هذا النحو:

(المسألة الأولى) التشاغل بالطاعة في وقت العمل:

---

[٣] يريد الله من عباده أنْ يُتقنوا في جميع أعمالهم صغيرها وكبيرها؛ لأنَّ الإتقان يولِّدُ شيئاً جميلاً يُحبه الناس ويحترمونه، والجمال صفة من صفات الله جلَّ في علاه، فهو سبحانه جميلٌ يحبُّ الجمال، فمَن نزع إلى تجميل عمله وإتقانه، فإنما ينزع إلى خالقه ويظفر بمحبته،، وقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يوصي بالإتقان في العمل والإجادة فيه، ويربط ذلك بمحبة الله ليزيد من احترام العامل لعمله، فيقول: " إنَّ الله يُحبُّ إذا عمل أحدكم عملاً أنْ يُتقنه " [أخرجه الطبراني في " المعجم الأوسط " من حديث عائشة برقم (٨٧٩)، (١/٢٧٥). وأبو يعلى في مسند عائشة برقم (٤٣٨٦)، (٧/٣٤٩). وابن حجر العسقلاني في " المطالب العالية بزوائد المسانيد الثمانية "، برقم (١٣٤٤)، (٧/١٩٧)]، فزكَّى رسول الله صلى الله عليه وسلم بذلك حافز الإتقان في العمل وقوَّاه، حيث إنَّ شعور العامل ورغبته في نيل هذه المحبة يدفعه نحو الإخلاص في العمل، والتفاني في إتقانه طمعاً في محبة الله وثوابه، أيَّاً كان نوع العمل أو طبيعته، وبمقدار ما يكون هذا العمل جيداً متقناً مستكملاً شروطه، بمقدار ما يكون مقبولاً مجازى عليه أحسن الجزاء في الدنيا والآخرة، يقول علي –رضي الله عنه-: "قيمة كلِّ امرىء ما يُحسن "، هذه هي قيمة العمل الحقيقية، وهذا هو معياره السليم.

[٤] أبو عبيد القاسم بن سلام، " الأموال "، تحقيق خليل محمد هراس، دار الفكر بيروت، ١٤٠٨ه (١/١٢).

لا يجوز للعامل في الزمن المتفق عليه للعقد أنْ ينشغل بغير ما كلَّفه به ربُّ العمل؛ لأنَّ في ذلك مخالفة ظاهرة لما يقتضيه عقدهما من تسليم منافعه لربِّ العمل خالصةً له لا يُشاركه فيها أحدٌ بغير رضاه.

ولهذا بحث الفقهاء مسألة اشتغاله بالعبادة في وقت العمل، وحرَّروا ما يجوز منها وما لايجوز، ووضعوا لذلك حدوداً حتى لا تقف العبادة حجر عثرة في سبيل وصول ربِّ العمل إلى غايته من تشغيل العامل لديه، ونذكر في الآتي طرفاً من نصوصهم في هذا الصدد:

المذهب الحنفي:

قالوا: " إذا استأجر رجلاً يوماً لعمل كذا، فعليه أنْ يعمل ذلك العمل إلى تمام المدة، ولا يشتغلُ بشيءٍ آخر سوى المكتوبة ".

وفي فتاوى أهل سمرقند: " قد قال بعض مشايخنا: له أنْ يؤدي السنة أيضاً، واتفقوا أنه لا يؤدي نفلاً، وعليه الفتوى ".

وفي غريب الرواية، قال أبو علي الدقَّاق: " المستأجر لا يمنع الأجير في المصر من إتيان الجمعة، ويسقط من الأجر بقدر اشتغاله بذلك إنْ كان بعيداً، وإنْ كان قريباً لم يحطَّ عنه شيء من الأجر، فإنْ كان بعيداً واشتغل قدر ربع النهار؛ حطَّ عنه ربع الأجر، وليس للأجير أنْ يطالب من المحطوط بمقدار اشتغاله بالصلاة ".

جاء في الفتوى الظهيرية: " يُكره للعبد وللأجير وللمرأة أنْ يتطوَّعوا بالصوم إلا أنْ يأذن مَنْ له الحق، ومَنْ له الحق له أنْ يُفطِّره إذا كان يضرُّ بعمله "[1].

---

[1] النصوص المتقدمة كلها مأخوذة من كتاب شرح مجلة الأحكام العدلية لمحمد الأتاسي، (٢/٥٨٥).

المذهب المالكي:

جاء في المنتقى للباجي ما نصه: " مَن ملك منافع أجيرٍ في مدة، فإنه تسقط بذلك عنه فرائض الجمعة، وحقوق إتيان الجماعات؛ كالسيد مع عبده "[٢].[٣].

المذهب الشافعي:

وجاء في أسنى المطالب: " ولو كانت عادة الأجير أنْ لا يصلي فرضاً ولا نفلاً، وعلم منه ذلك، استحقَّ المستأجر منافعه زمن النوافل دون الفرائض "[٤].

المذهب الحنبلي:

وجاء في المغني: " كما لو استأجره لعمل فكان يقرأ القرآن في حال عمله، فإنْ ضرَّ المستأجر يرجع عليه بقيمة ما فوَّت عليه؛ بسبب اشتغاله عنه بالقراءة "[١].

---

[٢] الباجي، " المنتقى "، (٣/٢٩٤).

[٣] ما ذكره الباجي في المنتقى يجاب عليه من وجهين:
أ) قياس الأجير على العبد قياسٌ مع الفارق؛ لأنَّ الحرَّ لمَّا ملك رقبته كانت المنافع حادثة على ملكه؛ لأنَّ ملك الذات علةٌ لملك الصفات (المنافع والأعراض)، وأمَّا العبد فرقبته ملكُ لسيده، وملك الأصل علة لملك التبع، فكانت المنافع مملوكة لسيده أيضاً تبعاً للبدن.
ب) المنع من حضور الجمعة إنْ كان حقاً لربِّ العمل؛ فإنَّ العامل لا يملك هذا الحق حتى يُعطيه؛ لأنه مأمورٌ شرعاً بحضورها بل والسعي إليها على سبيل الوجوب إلا من عذرٍ، وليس البيع والشراء وما كان في معناهما من الأعذار يُترخَّص فيها بترك الجمعة كما هو منصوص الآية الكريمة من سورة الجمعة، وإنْ كان حقاً للعامل –كون منافعه مشغولةً لحساب الغير في ذلك الوقت، والمشغول لا يُشغل– فإنه لا يملك من هذا الحق إلا ما زاد على وقت اداء الصلاة، فإذا فرغ من أداء الفريضة سارع في الرجوع إلى مقرِّ عمله ليباشر أعماله من غير أنْ يتشاغل بالنافلة عن ذلك.

[٤] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤١٢).

[١] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٦٩). وقال المرداوي في الإنصاف: " وله فعل الصلوات الخمس في أوقاتها بسننها، وصلاة الجمعة، والعيدين ". (٦/٧٢).

يستخلصُ من النصوص السالفة الذكر أنه يجب لكي ينفذ الأمر بمنع العامل من الاشتغال بالطاعة أثناء العمل أنْ يكون هناك ضررٌ أصاب أو قد يصيب ربَّ العمل من جرَّاء عدم تنفيذ العامل لالتزامه التعاقدي لاشتغاله بالطاعة في ذلك الوقت، وتتحقق في هذه الحالة مسؤولية العامل عن هذا الضرر، بحيث يسوغ لربِّ العمل المتضرر أنْ يرجع عليه بقيمة الضرر الذي ألحقه به، فإذا لم يوجد الضرر فلا اعتبار لمنعه، ولا محلَّ لمسؤوليته عن التعويض، فلا يرجع عليه ربُّ العمل بشيء.

وفي جميع الأحوال ليس من حق ربِّ العمل أنْ يمنع العامل من تأدية فرائضه، لأنَّ ذلك فضلاً عن كونه أمراً بمعصية لا يجوز للعامل طاعته فيها، فإنَّ الفرائض خارجة عن نطاق ما يستحقه ربُّ العمل من العامل، كما أنَّ عقد العمل لا يقتضيها فهي مستثناةٌ منه شرعاً، والعامل مأمورٌ على سبيل الحتم بإقامتها، وليس العقد سبباً مشروعاً لإسقاطها عنه حتى ولو كان في وقت الفريضة مزحوماً بتأدية حق واجبٍ عليه لربِّ العمل؛ لأنَّ حق الله أولى بالوفاء والتقديم.

وتأسيساً على ما تقدم؛ فإنه يجوز للعامل أنْ يصوم، وأنْ يصلي الرواتب قبل الفرائض وبعدها؛ طالما هو يقوم بواجبه نحو ربِّ العمل على التمام والكمال، ولا تلحقه بطاعاته مضرَّة، والعقود في الشرع الإسلامي مبنيةٌ على مراعاة المقصود منها دون إيغالٍ في صورتها، فإذا تمَّ المقصود بتسليم النفس وحصول الانتفاع، فلا حاجة إلى القول بحظر الطاعة عليه، أمَّا إذا كان اشتغاله بها في بعض الحالات قد يُضيِّع على ربِّ العمل فرصة استثمارية عاجلة، أو يفوِّت عليه مصلحة ما، فلا شكَّ أنَّ هذا يضرُّه ولا يُرضيه، فحينئذٍ يكون من حقه أنْ يمنع عامله من تأديتها منعاً مؤقتاً

إلى حين تحصيل المصلحة، واغتنام الفرصة، شريطة أنْ لا يطول أمد تأجيل الفرائض الموقوتة كالصلاة بما يؤدي إلى فعلها خارج وقتها، ثمَّ إذا زال المانع عاد الممنوع، أمَّا إذا شرط عليه ابتداءً حين العقد أنْ لا يباشر طاعةً –سوى الفرائض– في ساعات العمل، لزمه الشرط إنْ رضي به.

جاء في قواعد الأحكام للعز بن عبدالسلام: " لو شرط عليه أنْ لا يصلي الرواتب، وأنْ يقتصر في الفرائض على الأركان، صحَّ ووجب الوفاء بذلك؛ لأنَّ تلك الأوقات إنما خرجت عن الاستحقاق بالعرف القائم مقام الشرط، فإذا صُرِّحَ بخلاف ذلك ممَّا يُجوِّزه الشرع، ويمكن الوفاء به؛ جاز "[1].

(المسألة الثانية) الاشتغال لدى الغير في مدة العقد:

لا يجوز للعامل أنْ يعمل في أوقات عمله عملاً سواء كان لنفسه أو لغيره إلا بإذن مستأجره (رب العمل)؛ لأنَّ الانتفاع بعمله في تلك الأوقات حقٌّ خالصٌ له، ومقصورٌ عليه فقط، فلا يجوز تمليك المنافع العائدة إليه لغيره؛ لكونها مستحقَّة له وحده في ذلك الوقت، فيمتنع أنْ يستحقَّ غيره شيئاً منها.

فالعامل لا يملك من تلك المنافع في مدة العقد شيئاً لنفسه، وفاقدُ الشيء لا يُعطيه، وقد ذكرنا سابقاً أنَّ العامل الخاص في التصوُّر الفقهي هو مَنْ يوقف وقته وقوَّته على ربِّ عملٍ واحد، يستوي في ذلك أنْ يكون ربُّ العمل فرداً أم جماعة أم جهة حكومية، ويستوي في ذلك أيضاً أنْ يكون العامل متمرِّساً أم مبتدئاً؛ إذ العبرة بقصر نشاط وجهد الفرد على خدمة جهة واحدة.

(1) العز بن عبدالسلام، " قواعد الأحكام "، (٢/١٨٦).

فإذا تعاقد العامل مع شخص ليعمل في دُكَّانه مثلاً مدة معينة، فمن حق ذلك الشخص أنْ يستغلَّ منافعه طوال مدة العقد، وأنْ يستأثر بها فلا يُشاركه فيها طرفٌ آخرٌ أجنبي عن العقد، ويجب على العامل تمضية جميع وقته في خدمته، وليس له أنْ يشتغل أثناء المدة لدى غيره حتى وإنْ كان ما سيقبضه منه أجرةً يزيد عمَّا يأخذه من الأول أضعافاً كثيرةً؛ لأنه يفوِّت عليه بذلك ما استحقَّه منه بالعقد.

جاء في الفتاوى الهندية: " إذا وجد الأجير مكاناً خيراً من الأول من حيث الطعام ونحوه، أو كان الأول بدرهم والثاني بدرهمين، لم يجز له انْ يعمل لغيره، وإنْ كان يدفع له مائة درهم "[٢].

ويقول علي حيدر: " لأنه لما حُصرت منافع الأجير في المستأجر، فقد امتنع أنْ تكون لغيره في الوقت عينه "[٣].

وجاء في مغني المحتاج: " المنفرد هو مَنْ أجَّر نفسه مدة معينة لعملٍ لغيره، لا يمكنه شرعاً التزام مثله لآخر في تلك المدة، سُمِّي بذلك؛ لانفراد المستأجر بمنفعته في تلك المدة "[٤].

فإذا عمل العامل في أوقات دوامه عملاً لنفسه أو لغيره بحيث أضرَّ بربِّ عمله الأول، اعتبر مخلاًّ بالتزامه، وآثماً لإساءته إليه بإنقاص حقه وتقصيره فيه، ولظلمه إيَّاه بتصرُّفه في ملكه بغير حق؛ إذ الظلم إضرارٌ، ووضعٌ للشيء في غير موضعه، وميْلٌ عن الحق[١]، ولكن كيف يتعامل ربُّ العمل في هذه الحالة مع عامله؟ هل

---

[٢] جماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، (٤/٤١٧).
[٣] علي حيدر، (١/٤٥٥).
[٤] الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٧٧).
[١] ابن العربي، " أحكام القرآن "، (٣/٢٧٧). ابن تيمية، " الفتاوى الكبرى "، (١/٨).

يُنقص من أجرته بمقدار ما ضيَّع عليه من منفعة؟ أم يأخذ منه أجره الذي اكتسبه من ربِّ العمل الثاني؟

للفقهاء في هذه المسألة قولان:

القول الأول: يرى أنَّ العامل إذا قصَّر في تأدية مهماته فعمل لنفسه أو لغيره حتى أضرَّ ذلك بعمله، فيحقُّ لربِّ العمل أنْ يُنقص من أجرته بقدر المنفعة التي فوَّتها عليه؛ وذلك لأنَّ عقد العمل عقدٌ لازمٌ تجب الأجرة فيه شيئاً فشيئاً بتدرُّج الزمن وتعاقبه، فلكلِّ جزءٍ من المدة جزءٌ من الأجرة.

وعليه؛ فكلُّ جزءٍ من المنفعة فُوِّت على ربِّ العمل استيفاؤه بسبب يرجع إلى العامل، ينقص إزاءه من الأجرة بقدره، وكلُّ ما استغله ربُّ العمل من منفعة العامل، يلزمه مقابله من الأجرة بقدره.

وهو قول الحنفية[٢]، والحنابلة[٣].

وعليه فإذا أُبرم العقد على أنْ يعمل العامل ثماني ساعات بستة عشر ديناراً مثلاً، فعمل خمس ساعات لربِّ العمل، وعمل ثلاث ساعات لغيره، فلربِّ العمل أنْ يخصم من أجرته ستة دنانير؛ لإخلاله بالتزامه بتسليم نفسه إليه مدة ثلاث ساعات، فلا يُعطيه إذن من أجره سوى عشرة دنانير فقط.

القول الثاني: يرى أنَّ لربِّ العمل أنْ يرجع بالأجر الذي قبضه العامل من الشخص الآخر؛ لأنَّ منافع العامل في هذه المدة مملوكة لغيره، فما حصل في مقابلها يكون للذي استأجره.

---

[٢] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١٦٤).
[٣] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٦٢).

وهو قول المالكية[٤]؛ إلا أنَّهم يوجبون له الخيار في ذلك، فله إنْ شاء إنقاص الأجرة التي سمَّاها للعامل بحصة الأيام التي عمل فيها للغير، وإنْ شاء أعطاها له، وأخذ منه جميع الأجرة التي أخذها من ربِّ العمل الثاني.

وهذا القولُ مقيَّدٌ بحالةٍ واحدة؛ وهي إذا كانت أجرة العامل لدى ربِّ العمل الثاني تُشبه أو مثل الأجرة التي يتقاضاها من ربِّ العمل الأول، أمَّا إذا استأجره ربُّ العمل الأول ليعمل في شركته محاسباً، ورتَّب له في مقابل ذلك أجراً مقداره مائتا دينار، فتعاقد العامل مع آخر ليشتغل معه في تصميم برامج محاسبية مدة أسبوع بخمسمائة دينار، وسلَّم نفسه إليه، ففي هذه الحالة لربِّ العمل أنْ يُسقط من أجر العامل بما يوازي مدة تعطله وتغيبه عن العمل في المؤسسة.

أمَّا إذا لم يفوِّت العامل بعمله هذا؛ سواءٌ كان لنفسه أو لغيره، شيئاً على ربِّ العمل؛ بأنْ وفَّى بجميع ما استأجره عليه، وحصَّل له مقصوده بكماله، سواءٌ عمل للغير بأجرة أو بغير أجرة، لا يجوز لربِّ العمل أنْ يُسقط من أجره شيئاً؛ لأنَّ إنقاص الأجرة أو أخذها بالكامل مقيَّدٌ في عباراتهم بالحالة المتقدمة آنفة الذكر، والتي يفوّتُ العامل فيها على ربِّ العمل جميع ما استأجره عليه أو بعضه، وعليه؛

---

[٤] الإمام مالك، " المدونة "، (٣/٤٤٨). حاشية الصاوي على الشرح الصغير، (٤/٣٩). الدسوقي، " حاشية الدسوقي على الشرح الكبير "، (٤/٢٣).الخرشي، " حاشية الخرشي على مختصر خليل "، (٧/٢٤).

فما يأخذه العامل من ربِّ العمل الثاني هو عوض عمله، فيكون مالاً حلالاً طيباً له[1].

وإذا كان عمله للثاني مجاناً بغير أجرة، حسم ربُّ العمل الأول من أجره ما يعادل الأيام أو الساعات التي فوَّت عليه فيها الانتفاع، ولا يستحق عليه من الأجر إلا بمقدار ما وفَّى من منافعه.

والراجح أنَّ الأجرة التي يقبضها العامل نظير اشتغاله لصالح الغير حقٌّ له، وليس في تلك الأجرة لربِّ العمل الأول شيء، وإنما له أنْ يُنقص من أجرة عامله بمقدار المدة التي اشتغل فيها لحساب المتعاقد الآخر؛ لأنَّ التزام العامل بتقديم المنفعة مرتبطٌ بالمدة غاية الارتباط؛ إذ المنفعة تتكرَّرُ في المدة بحيث تستغرق كل الوحدات الزمنية التي تتكوَّن منها المدة المقدَّرة للعقد، فكلُّ وقتٍ يمرُّ على ربِّ العمل دون الاستفادة

---

(1) ضرب الإمام السرخسي في المبسوط مثالاً على تلك الحالة بالظئر (المرضع) المستأجرة لإرضاع طفل قوم مدة معينة، فإذا أجَّرت نفسها من آخر بدون علم الأولين خلال تلك المدة التي استأجروها فيها، ولكنها قامت في الوقت نفسه بإرضاع ولدي المستأجرين أتمَّ القيام، فذكر الإمام السرخسي أنها تكون بفعلتها هذه آثمة، لتجنيها على حق غيرها؛ لأنَّ منافعها مستحقة للقوم الأولين، إذ هي بمنزلة الأجير الخاص، فصرف تلك المنافع إلى غيرهم يكون جنايةً منها، ولها الأجر كاملاً على الفريقين؛ لأنها حصَّلت مقصودهما، ولا تتصدق بشيء منه، لأنَّ ما أخذته إنما أخذته عوضاً عن ملكها؛ فإنَّ منافعها مملوكة لها. المبسوط (١٥/١٢٧).
وقال الإمام أحمد في رجل استأجر أجيراً على أنْ يحتطب له على حمارين كل يوم، فكان الرجل ينقل عليهما وعلى حمير لرجلٍ آخر، ويأخذ منه الأجرة، فإن كان يدخل عليه ضرر يرجع عليه بالقيمة. فظاهر هذا أنَّ المستأجر يرجع على الأجير بقيمة ما استضرَّ باشتغاله عن عمله، لأنه قال: إنْ كان يدخل عليه ضرر يرجع عليه بالقيمة، فاعتبر الضرر، وهذا يدلُّ بمفهومه على أنه إذا لم يستضرّ لا يرجع بشيء؛ لأنَّه اكتراه لعمل فوفاه على التمام، فلم يلزمه شيء، كما لو استأجره لعمل فكان يقرأ القرآن في حال عمله، فإنْ ضرَّ المستأجر يرجع عليه بقيمة ما فوَّت عليه. المغني (٥/٢٦٩). وهذا الحكم في الأجير المشترك خاصة، أمَّا العامل (الأجير الخاص) فليس كذلك؛ لأنَّ المعقود عليه منافعه في الوقت المعيَّن، فإذا لم يسلم جزءاً من تلك المنافع في مدة العقد، كان آثماً لإخلاله بتعهده، وينقص من أجرته بما يتوازى مع المدة التي حبس فيها ربّ العمل عن الانتفاع.

من منفعة عامله استفادةً حقيقيةً بالاستغلال الفعلي لمنافعه وقوته، أو حكميةً بأنْ يكون العامل متهيئاً وحاضراً للعمل متى أُمر به وإنْ لم يعمل، فيه تضييعٌ وتفويتٌ لمصالحه بقدر ما مرَّ من زمن المنفعة التي كان يمكنه الحصول عليها في أثناء تلك المدة لو لم يكن العامل قد صرف منافعه فيها لغيره.

فاشتغاله لغير مستأجره يؤدي حتماً إلى تضرُّر المستأجر؛ لأنَّ ما يستغرقه العامل من الزمن في مصلحة الغير يمضي على حساب ربِّ العمل، كما يستنفد وقت العقد الأول الذي من طبيعته أنه ممتدٌ بحسب ما يمرُّ من الزمن ضرورة اكتمال الالتزام الذي ينشأ شيئاً فشيئاً، فإذا خلط العامل مع عقده عقداً آخر، وشتَّت أداءاته، أضرَّ بربِّ العمل لا محالة، ولذا يجوز لربِّ العمل أنْ يُنقص من أجره بقدر مدة التعطيل.

ولأنَّ اشتغاله لصالح الغير دون إذنه خيانةٌ يضمن ما نقص بها، كما أنَّ اغتنام منفعة العامل بغير رضا مالكها اعتداء، وعلى المعتدي مثل ما اعتدى عليه[1].

ومقصود الفرع أنَّ العامل إذا بذل في تنفيذ التزامه نحو ربِّ العمل القدر الواجب من العناية؛ فإنه يكون قد وفَّى بالتزامه، ولا يكون بعد ذلك مسؤولاً عن ضررٍ يُصيب ربَّ العمل، حتى لو ثبت أنه كان يستطيع توقِّي هذا الضرر لو بذل عنايةً

(1) يُعطي الحنفية الخيار لربِّ العمل في فسخ العقد عند حصول علمه بتعاقد عامله مع غيره، وهذا في نظري من شأنه أنْ يرفع الظلم والضرر عن ربِّ العمل الذي قد يكون عُرضةً بين الحين والآخر لتلاعب العامل به، كلما وجد فرصةً أفضل اغتنمها منتهكاً في ذلك حرمة العقد السابق، وغير ملتفتٍ إلى ما يرتبه اجتراؤه هذا من مضارَّ مادية ومعنوية تلحق بربِّ العمل، فإعطاء الحرية لربِّ العمل في إمضاء العقد أو إلغائه إذا خالف العامل يحفظ للعقد حقوقه، ويحقق مقصوده، ويؤكِّدُ مقتضاه. فتح القدير (٩/١٠٧).

أكبر، لكونه غير مطالبٍ عُرفاً بأزيد من عناية الرجل العادي ولا بأقلَّ منها، والمعتاد كالمشروط، والشرط أملك؛ لك أم عليك[٢] .

جاء في حاشية البجيرمي : " الاستيفاء يكون بالمعروف "[٣] .

يُستفاد من هذا أنَّ العرف هو المقياس أو المعيار الذي يُحدِّد كمَّ العناية المطلوبة من العامل في عقد العمل.

وتطبيقاً لما تقدَّم؛ إذا أمره بشراء منزل، وكان بالمنزل عيوبٌ ظاهرةٌ لا تخفى على الشخص العادي، كان مسؤولاً عن ذلك أمام ربِّ العمل، أمَّا إذا كانت العيوب خفية لم يُدركها لكونها ممَّا لا يدرك إلا بعد الاختبار والتجربة؛ فإنه لا يكون مسؤولاً عنها؛ لأنَّ كشف العيوب يحتاج عنايةً أكبر من عناية الشخص العادي، وهو قد بذل مقداراً معيناً من العناية، هو عناية الشخص العادي، وهي عملٌ لا تُضمن نتيجته، لأنه لم يخرج بتصرفه هذا عن الحدِّ المألوف في التعامل، فيظلُّ أميناً، والأمين لا يضمن إلا بالتعدي أو التقصير.

وكذلك إذا لم يُشفَ المريض الذي يعالجه الطبيب، أو مات رغم قيام الطبيب بمداواته والاعتناء به طبقاً لما تقتضيه أصول مهنته، يُعتبر منفذاً لالتزامه نحو مؤسسته، ولو لم يتحقق الغرض المقصود من العلاج، ولا يضمن لعدم تعديه أو تقصيره.

---

[٢] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١٦١). الخرشي، " حاشية الخرشي على مختصر خليل "، (٧/٢٧). الجويني، " نهاية المطلب"، (٨/١٦٠). الرحيباني، " مطالب أولي النهى "، (٣/٦٨٠).

[٣] البجيرمي، " حاشية البجيرمي على المنهج "، (٣/١٨١).

وقد نصت المادة (٨١٦) من القانون المدني على ما يلي : " لا يجوز للعامل أنْ يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا أنْ يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه " .

جزاء إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل :

إنَّ من حقِّ ربِّ العمل إذا امتنع عامله من تسليم نفسه، أو تنفيذ أمره، إجباره على التنفيذ العيني ولو بقوة القضاء، فإنْ لم يتمكن من إجباره فلا شكَّ أنَّ هذا يؤثر سلباً في مبنى العقد وركنه، وقد يفوِّتُ على ربِّ العمل مصلحةً إذا لم يتمّ التنفيذ في الموعد المحدد في العقد، ولذا أُعطي مجالاً للتحلل من رباط العقد إنْ شاء، مع تضمين العامل الممتنع عن امتثال أوامره تعويضاً عادلاً عمَّا لحقه من ضرر بسبب الامتناع الذي اضطره إلى الفسخ[١] .

وبالتالي لا ينفسخ عقد العمل بمجرد امتناع العامل من الإيفاء بالتزامه، ولا بهربه أو سفره قبل إكمال مدة العقد؛ لأنه عقدٌ لازمٌ لا يحقُّ لواحد من طرفيه الرجوع فيه بمحض إرادته، إلا إذا اتفقا جميعاً على ذلك، حيث إنَّ في القول بجواز فسخه بإرادةٍ حرَّة إبطالاً للأوضاع الحقوقية التي استقرت بين العاقدين، بل يظلُّ الالتزام بينهما قائماً، ولكن استنقاذاً لربِّ العمل ورعايةً لحقه ومصلحته يُعطى حق إبطال العقد أو المضي فيه، فإذا فسخ العقد انتهى الالتزام بينهما، وإذا لم يفسخ انفسخ العقد تلقائياً شيئاً فشيئاً بمضي المدة كونه مرتبطاً بها، فإنْ عاد العامل في أثناء المدة

---

(١) الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٣١).

قبل انتهائها، طالبه ربُّ العمل بتنفيذ التزاماته في المدة الباقية، وهذا يقتضي استحقاقه الأجرة بمقدار المدة المتبقاة فقط، حتى إذا انقضت المدة انفسخ العقد؛ لفوات المعقود عليه بمضي الزمن المقدَّر لاستيفاء منفعة العامل[٢].

ولكن هل يستحقُّ العامل الممتنع عن تنفيذ ما أوجبه العقد عليه من التزامات الأجرة عن المدة التي عمل فيها قبل امتناعه؟

للفقهاء في هذه المسألة قولان:

القول الأول: ذهب فقهاء الحنفية[٣] والشافعية[٤] إلى أنَّ العامل يستحقُّ الأجرة عن المدة الماضية التي عمل فيها قبل امتناعه؛ لتوفيته بالتزامه.

وعليه فإنْ كان ربُّ العمل قد تعاقد مع شخص ليعمل له في أرضه سنةً بأجرة معينة، فعمل له ستة أشهر ثم هرب أو سافر أو امتنع عن إتمام العمل في بقية المدة، فإذا طالبه العامل بعد ذلك بأجرته عن الستة الأشهر التي عمل له فيها، فإنه يلزمه دفع أجر هذه المدة بحسابها إليه، ولا يلزمه شيءٌ من أجرة الستة الأشهر التي لم يُسلِّم العامل نفسه فيها، وليس لربِّ العمل أنْ يمنعه من الحصول على أجرته بحجة أنه لم يقض تمام المدة التي تعاقد معه على العمل له فيها.

القول الثاني: ذهب فقهاء الحنابلة[١] إلى أنه لا يستحق شيئاً من الأجرة؛ بناءً على أصلهم فيمَن امتنع عن تسليم بعض المنافع المُستأجرة؛ أنه لا يستحقُّ أجرة، فصار

---

[٢] جماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، (٤/٤٦٠). الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٧/٣١). المغني (٥/٢٦٢).
[٣] علي حيدر " درر الحكام "، (١/٤٥٨).
[٤] زكريا الأنصاري، " الغرر البهية "، (٣/٣١٨)
[١] كشاف القناع (٤/٢٥). المرداوي، " الإنصاف "، (٦/٥٩).

كمَنْ استأجر إنساناً ليحمل له كتاباً إلى بلد معين، فحمله بعض الطريق فقط، أو ليحفر له عشرين ذراعاً فحفر له عشرة، وامتنع من حفر الباقي.

والذي يظهر رجحانه هو القول الأول؛ لأنه لَّما كانت منافع العامل مدة العقد مستحقةً لربِّ العمل، وكانت الأجرة مقابل المنافع، فمتى أوفاه العامل منفعته استحق من الأجرة ما يقابلها بحسابها؛ لأنَّ عقد العمل عقد معاوضة بين طرفين، والمعاوضة مبنية على المعادلة والمساواة بينهما، فما لم يُسلم العامل منفعته لا يُسلم إليه ربُّ العمل عوضها، فإذا سلَّمه بعضها اقتضت العدالة استحقاقه الأجرة بقسطها.

وهذا قريب من نص المادة (٨١٦) من القانون المدني الأردني القاضية بالآتي: "لا يجوز للعامل أنْ يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا أنْ يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه".

المطلب الثالث: الامتثال لأوامر ربِّ العمل

يوجب عقد العمل على العامل أنْ يأتمر بأوامر ربِّ العمل، وأنْ يُطيع تعليماته المتعلقة بتنفيذه، ولا يقتصر الالتزام بالامتثال على الأوامر والتعليمات الصادرة من ربِّ العمل بصفة شخصية، بل يشمل أيضاً مَنْ يستنيبهم في إدارة المؤسسة كلٌّ في حدود اختصاصه ومهامه.

وهذا التزامٌ يقتضيه العقد ويستلزمه دون حاجةٍ إلى اشتراطه على العامل صراحة؛ لأنَّ عقد العمل موضوعه المبادلة على منفعة العامل مدة محدودة؛ أي تمليكها

بعوض، والعلاقة بينهما علاقةٌ اختصاصية تخوِّلُ المالك سلطةً على إرادة العامل (المدين له) بتنفيذ التزامه طبقاً لأوامره وخطته المرسومة، وذلك ضمن حدود العقد.

قال البابرتي: " لأنَّ المنافع متى صارت مملوكةً للمستأجر بتسليم النفس؛ صحَّ تصرُّفه فيها، والأمر بالتصرُّف فيها "[1].

فالعلاقة بينهما علاقةُ آمر بمأمور، وعلى هذا قرَّر الفقهاء أنَّ يد العامل نائبةٌ عن يد ربِّ العمل فيما يأمره بالتصرُّف فيه، وأنَّ ما ينشأ عن تنفيذه من أضرار منقولٌ إلى ربِّ عمله الآمر، فيصير وكأنه هو الذي باشر التنفيذ بنفسه، ولهذا أوجبوا عليه لا على عامله تحمُّل النتائج الضارَّة -كما سيأتي-، وإذا كان العاملُ بمثابة وكيلٍ عن ربِّ العمل في التصرُّف، فالوكيل إنما يتصرف بأمر الموكل.

جاء في مغني المحتاج: " المنفرد منافعه مختصةٌ بالمستأجر في المدة، فيده كيد الوكيل مع الموكِّل "[2].

يقول السبكي: " للمالك (أي المستأجر) المنع من العمل فيه - يعني بذلك الثوب الذي سلَّمه المستأجر للمؤجِّر ليعمل له فيه مدة معينة-، ويجب امتثال أمره؛ إذ لا غرض للأجير فيه، فإنَّ أجرته تستقرُّ بمضي المدة "[٣].

يُستفاد ممَّا سبق أنَّ مَنْ صحَّ أمره على غيره، صار أمره واجب التنفيذ على ذلك الغير، وتلزمه طاعته فيما أمره به مالم يأمره بمعصية؛ لأنَّ المالك الآمر إنما يطلب منه

(1) البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٩/١٢٩).
(2) الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٧٧).
٣ تقي الدين السبكي، " فتاوى السبكي "، (٢/٤٧٠).

إيفاءه منفعته التي استحقها عليه بالعقد؛ إذ إنَّ طاعة العامل لرؤسائه في العمل، وتنفيذ أوامرهم الإدارية الصادرة إليه فيما أحبَّ أو كره مالم يكن إثماً، هي في الواقع من جملة منافعه التي رضي بتمليكها لربِّ العمل بعوض.

ولهذا قرَّر الفقهاء – كما تقدم – أنَّ العامل إذا امتنع عن تنفيذ العقد بالشكل الذي تمَّ عليه التراضي، وهو قادرٌ عليه، أُجبرَ على تنفيذه وإلا فُسخ العقد دفعاً للضرر عن ربِّ العمل؛ لِمَا في ذلك الامتناع من التجنِّي على حقه ومصلحته دون أن يكون منه تسبُّب أو تقصير، ممَّا يضطره إلى فسخ العقد لتعذُّر المضي فيه مع إباء العامل وتعنته وعدم انصياعه للأوامر، ولعدم إفضائه في هذه الحالة إلى النتائج التي كان ربُّ العمل يرجوها لو وفَّى العاملُ بالتزامه.

ثمَّ إنَّ ربَّ العمل أمير جماعة العمَّال في منشأته، وقد أوجب رسول الله طاعة الأمير في أمره ونهيه ما لم يخالف الشرع، حتى ولو كان الأمير أدنى من المأمور رتبة، وينفذ أمره عليه ظاهراً وباطناً، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "مَنْ أطاعني فقد أطاع الله، ومَنْ عصاني فقد عصى الله، ومَنْ أطاع أميري فقد أطاعني، ومَنْ عصى أميري فقد عصاني"(1).

فالعامل يجب أنْ يكون مقيَّداً بامتثال أوامر ربِّ العمل فيما يباشر من مهمَّات وواجبات، ولكن إذا انحرف عن السلوك المألوف في تنفيذ التزامه؛ بأنْ تجاوز الحدود المرسومة له، وعصى الأوامر، وخالف التعليمات، كان متعدياً وضَمِن.

(1) أخرجه البخاري في كتاب الأحكام، باب قول الله تعالى: " أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم "، برقم (٦٧١٨)، (٦/٢٦١١). وأخرجه مسلم في كتاب الإمارة، باب وجوب طاعة الأمراء في غير معصية، وتحريمها في المعصية، برقم (١٨٣٥)، (٣/١٤٦٦).

فمثلاً: إذا أمر تاجرٌ يملك معرضاً للسيارات عامله بأنْ يبيع سيارة معينة، لمشترٍ معيَّن، بثمنٍ معيَّن، على أنْ يكون الثمن نسيئةً لأجل معيَّن، وعلى أنْ يضمن الوفاء بالثمن المؤجل بكفالة شخصٍ مليء، وجب على العامل أنْ ينفذ هذا الأمر في الحدود المرسومة دون نقصٍ أو زيادة، وأنْ يجري في طريقة تنفيذها على الوجه الآمر، فيلزمه أنْ يبيع هذه السيارة المعيَّنة دون غيرها، وأنْ يبيعها لا أنْ يرهنها أو يقايض عليها، وأنْ يبيعها لهذا المشتري المعيَّن لا لمشترٍ آخر ولو دفع ثمناً أعلى، إلا إذا وافق ربُّ العمل، وأنْ يبيعه بهذا الثمن المعيَّن لا بثمن أقلّ، ويجب عليه فوق ذلك أنْ لا يحدد لدفع الثمن أجلاً أبعد، وأن لا يكتفي بكفالة شخص فقير، فإنْ نقص في ذلك أو زاد كان متعدياً أو مقصِّراً، وكلاهما يستوجبان ضمانه.

ويُشترط لصحة إلزام العامل بإطاعة أوامر ربِّ العمل وتعليماته كقاعدة كلية؛ أن لا يكون فيها مخالفة لنصوص الشرع أو العقد، وأن لا يكون في إطاعتها ما يُعرِّضُ العامل أو زملاءه أو الغير للخطر؛ فإذا كان الأمر الصادر للعامل مخالفاً للمعايير السابقة، فإنَّ هذا الأمر يفقد شرعيته واحترامه، وبالتالي لا يكون واجب الطاعة، ولا يعدُّ العامل برفضه الامتثال مخلاًّ بالتزامه.

وعلى رأس الأدلة التي يُستنبط منها هذا الحكم ما رواه عبد الله بن عمر – رضي الله عنهما – عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحبَّ وكره، ما لم يؤمر بمعصية، فإذا أُمر بمعصية؛ فلا سمع ولا طاعة"[1]. وعليه فإنما ينفذ من أوامر ربِّ العمل ما كان مشروعاً فقط.

[1] أخرجه البخاري في كتاب الأحكام، باب السمع والطاعة للإمام ما لم تكن معصية، برقم (٦٧٢٥)، (٦/٢٦١٢).

كذلك يجب أنْ يكون أمر ربِّ العمل مقصوراً على حدود ما تمَّ التعاقد عليه، أمَّا خارج إطار التعاقد فليس لربِّ العمل على العامل سلطة توجيه العامل، أو تقويم سلوكه، أو تكييف حياته، ما دام قائماً بالتزاماته المكلَّف بها على الوجه المطلوب، إلا إذا كان سلوك العامل خارج العمل يؤثر سلباً على حقِّ ربِّ العمل ومصلحته، كما لو كان أستاذاً في مدرسة، فلا شكَّ أنَّ سلوكه وأخلاقياته خارجها يؤثر في سمعة المدرسة تأثيراً يُخِلُّ بتوازن العقد واستقراره، لارتباطها بشخص العامل الذي يُعتبر وعاءً للمنفعة المقصودة بالتعاقد، فإنْ أبى الأستاذ تقويمها بعد إسداء النصح إليه، وأضرَّت ممارساته الخارجية بمصلحة المدرسة، فإنَّ ذلك يوجب لربِّ العمل حقاً في إلغاء العقد؛ لأنَّ المفروض في العقد تمكين ربِّ العمل من الانتفاع بسلامة، لا مجرَّد الانتفاع فحسب، فإذا كان ربُّ العمل تلحقه باشتغال العامل في مدرسته مشقة أو أذية لا يقوى على تحملها، كان له الخيار في فسخ العقد، لأنَّ سلامة منافع العامل لَمَّا كانت مرغوب المستأجر (ربّ العمل) ولم تحصل، فقد اختلَّ رضاه، وهذا يوجب الخيار؛ لأنَّ الرضا شرط صحة العقد، شريطة أن يكون الضرر الواقع محققاً لا موهوماً حتى لا يؤدي التوسُّع في ذلك إلى الإخلال باستقرار العقد [٢].

وقد نصَّ الفقهاء في معتبراتهم على ما يؤكد اعتمادهم لهذا المبدأ فقالوا: لو استأجر شخصٌ ظئراً (المرضع) لطفله، ثم تبيَّن له أنها حمقاء، أو سيئة الخلق

---

[٢] الكاساني، (٥/٢٧٤)، وينظر في هذا المعنى أيضاً: أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٤٨). محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص١٥٧). علي العريف، " شرح تشريع العمل "،(ص١٩٧). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٠٩). جلال القريشي، " شرح قانون العمل العراقي "، (ص٢٢٤).

(بذيئة اللسان)، أو سارقة؛ بحيث يختلُّ تنفيذ العقد، ويختلُّ تبعاً لذلك رضا المستأجر الذي لم يستأجر إلا على أساس سلامتها من تلك الصفات، ولم يتمّ لهم ذلك، فإنَّ لأهل الطفل فسخ الإجارة قبل انتهاء الأجل، واعتبر الفقهاء ظهور تلك الصفات على المرضع بعد العقد عيوباً تسوِّغُ لمستأجريها إنهاء العقد[٣] .

هذا؛ ونص القانون المدني الأردني في المادة (٨١٤ / ٣) على ما يؤكد هذا المعنى بقوله: " يجب على العامل أنْ يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب " .

المطلب الرابع: التزام العامل بالأمانة وبالمحافظة على الأشياء المتعلقة بالعمل

يترتب على التزام العامل بأنْ يبذل في تأدية التزامه من العناية ما يبذله أمثاله، أنْ يحرص على وسائل الإنتاج والأشياء الموضوعة تحت تصرفه، وأنْ يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وصيانتها، فإذا أخلَّ العامل بهذا الالتزام بأنْ أتلف هذه الأشياء أو فُقِدَت منه بسبب تقصيره أو تفريطه، وجب عليه ضمانها لربِّ العمل؛ لأنَّ العامل أجيرٌ خاص، وهو أمينٌ على أموال ربِّ العمل النقدية والعينية،

---

[٣] ابن نجيم، " البحر الرائق "، (٨/٢٦). الخرشي، "حاشية الخرشي على مختصر خليل"، (٧/١٤). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٥٨).

فلا يضمن ما تلف منها تحت يده إلا إذا كان تلفها نتيجة تعدِّيه[1]؛ بأنْ خالف أوامر ربِّ العمل وتعليماته، أو نتيجة تقصيره[2] في المحافظة عليها .

مدى مسؤولية العامل عن نتائج أفعاله الضارة :

وهنا يقرِّرُ الفقهاء مبدأً هاماً مبناه؛ أنَّ ما ينشأ عن فعل العامل من ضررٍ وهو يؤدي عملاً من أعمال وظيفته، تقع مسؤوليته على مستأجره (ربّ العمل)، فالعاملُ إنْ اقتصر واقتصد على ما يقتضيه عمله المأذون له فيه، ولم يُجاوز الحدَّ المعتاد، لا ضمان عليه أصلاً، ويده يدُ أمانة، وبالتالي فما يتلف تحت يده سواء كان بآفة، أو بسبب عمله من غير عدوان ولا تقصير، لا يلزمه ضمانه[3] .

(1) المراد بتعدي العامل: هو أنْ يعمل عملاً أو يتحرك حركةً مخالفةً لأمر ربِّ العمل صراحةً أو دلالة؛ كأن يُحدث في الآلة التي يعمل عليها تغييراً لا يرضى به المالك؛ لأنَّ كلَّ عملٍ لم يكن مأذوناً له فيه، إذا كان من شأنه أنْ لا يرضى به المالك، يكون العاملُ منهياً عنه دلالةً، فيدخلُ في العمل المخالف لأمر ربِّ العمل دلالةً ما لو غيَّر السائقُ فراش مقاعد السيارة، أو دهنها بطلاء حديث، أو أضاف إليها زامور إنذار بلا إذن المالك، فإنه يضمنُ ما عطب بسبب ذلك لتعديه، لأنَّ فعله هذا لمَّا لم يكن مأذوناً له فيه، وهو ممَّا لا يرضى به المالك، صار كأنه منهيٌ عنه، وبالمخالفة يكون متعدياً، فيضمن، ومن العمل المخالف لأمر ربِّ العمل صراحةً؛ ما لو نهاه عن القيادة في الأماكن التي يشتد فيها الزحام كوسط البلد مثلاً، أو كلفه بالقيادة داخل منطقة معينة، فذهب بالسيارة إلى محلّ آخر، يكون بذلك متعدياً لمخالفته أمر ربِّ العمل الصريح مخالفةً موجبةً لضمانه إنْ وقع بسبب ذلك ضرر. محمد الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٢/٧١١).

(2) تقصير العامل هو عدم اعتنائه بأشياء ربِّ العمل العناية اللازمة للمحافظة عليها من التلف، من غير أنْ يكون له عذر يبرِّرُ إهماله، كما لو ندَّت شاة من الغنم، ولم يذهب الراعي لقبضها تكاسلاً وإهمالاً، فيجب عليه ضمانها لتفريطه في المحافظة عليها من الضياع، وإنْ كان عدم لحوقه بها قد نشأ عن غلبة احتمال ضياع بقية الشياه إنْ هو تركها ليلحق بالشاردة، يكون معذوراً، ولا يلزمه الضمان. محمد الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٧١٦).

(3) الجويني، " نهاية المطلب "، (٨/١٦٠)

كما لو استأجر ربُّ العمل خادماً، فوقع من يده وهو يقوم بأعمال النظافة صحنٌ أو فنجانٌ فانكسر، فإنه لا يكون مسؤولاً تجاه مخدومه عن تعويضه قيمة الصحن أو الفنجان؛ لعدم وقوع الضمان عليه كما تقدَّم.

أمَّا إنْ جاوز العاملُ الحدَّ، وتعدَّى في عمله، فوقع الضرر، كان العامل مسؤولاً عنه؛ كما لو ضرب الأستاذ التلميذ ضرباً لم يقصد به أذيته، وإنما تأديبه وتعليمه، لكنه أفضى إلى موته؛ لأنَّ تأديب التلميذ وتعليمه يمكن تحصيلها بغير الضرب، فلم يتعيَّن الضربُ وسيلةً إليهما.

وكما لو اعتدى جابي الأجرة (الكونترول) لإحدى سيارات النقل العام على راكب، بسبب ما أبداه من الاعتراض على الجابي لعدم إخبار السائق بوقوفه عند محطة معينة، فلا تعتبر الشركة أو السائق الذي يعمل الجابي في خدمته مسؤولاً عن تغطية الأضرار الناشئة عن فعل هذا الجابي.

الأساس الذي قامت عليه مسؤولية ربِّ العمل عن أفعال عامله:

يُقيمُ الفقهاء هذه المسؤولية على أساس أنَّ العامل نائبٌ في عمله الذي عُهِدَ به إليه مناب ربِّ العمل، فكما يُلزِمُ النائبُ الأصيل بما يقوم به من التصرفات في حدود نيابته، كذلك يُلزِمُ العاملُ ربَّ العمل بتحمُّل ما يترتب على قيامه بأعماله من أخطاء تصدر منه عفواً من غير قصد، وذلك في حدود العمل المعيَّن في العقد فقط.

وبناءً على هذا؛ يُعتبر فعل العامل في كلِّ الصنائع مضافاً إلى مستأجره؛ لقيامه مقامه في التصرُّف، وكأنَّ الشخصين أصبحا شخصاً واحداً، فما يحصل من عمل

الأجير من إضرارٍ بالغير، فكأنَّ ربَّ العمل هو الذي ارتكب هذا الضرر، حيث إنَّ تصرُّف العامل – كما يدلُّ عليه كلام الفقهاء – هو امتدادٌ لتصرُّف ربِّ العمل، فما يقترفه العامل من خطأ أثناء تأدية واجبه، يكون ربُّ العمل هو الذي اقترفه.

يقول المرغيناني مبيِّناً وجه القول بعدم وقوع الضمان على الأجير الخاص فيما تلف في يده أو من عمله المأذون فيه، ما نصُّه: " لأنَّ المنافع صارت مملوكةً للمستأجر، فإذا أمره بالتصرُّف في ملكه صحَّ، ويصير نائباً منابه، فيصير فعله منقولاً إليه، كأنه فعله بنفسه؛ فلهذا لا يضمنه"[١].

وجاء في المدونة في أول كتاب تضمين الصنَّاع: " يضمن القصَّار ما أفسد أجيره، ولا شيء على الأجير إلا أنْ يكون ضيَّع أو فرَّط أو تعدَّى "[٢].

وقال الجويني: " إنَّ المنفرد كأنَّ يده نائبة عن المالك؛ فإنها مستغرقة به، لا يُشارك فيها"[٣].

وجاء في المغني: " الأجير الخاص نائب عن المالك في صرف منافعه إلى ما أمر به، فلم يضمن من غير تعدٍ؛ كالوكيل والمضارب، فأمَّا ما يتلف بتعديه؛ فيجب ضمانه "[٤].

وهكذا؛ فالعاملُ وإنْ كان أميناً إلا أنه يكون دائماً مسؤولاً عن غشه وأضراره المتعمَّدة، فيكون مسؤولاً عن تعمده عدم تنفيذ العمل طبقاً لتعلميات ربِّ العمل، وإذا كان في يده مالٌ لربِّ العمل يشتغل فيه لم يجز له أنْ يستعمله في

---

[١] البابرتي، "العناية شرح الهداية "، (٩/١٢٩).
[٢] الإمام مالك، " المدونة "، (٣/٤٠١).
[٣] الجويني، " نهاية المطلب "، (٨/١٥٩).
[٤] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٣٠٦).

مصلحة نفسه؛ كأن يستخدم هاتف العمل لإجراء مكالماته الشخصية، أو أن يستعمل سيارة العمل لنقل أسرته وقضاء حوائجه المنزلية، فإذا فعل ذلك –دون إذن– كان ضامناً؛ لخيانته الأمانة، وإساءته في حفظها.

وإذا كان العاملُ موظَّفاً من قِبَل ربِّ العمل في إدارة أرضٍ زراعية مثلاً أو شقةٍ سكنية، فأجَّر الأرض أو الشقق بأجرة بخسة متواطئاً في ذلك مع المستأجر، كان مسؤولاً عن غشه، وإذا أهمل في تقاضي الأجرة حتى تمكن المستأجر من المغادرة والانتقال بحيث لا سبيل إلى استيفاء الأجرة منه، أو أهمل في دفع ما عليها من ضرائب، فحجز عليها لاستيفائها، فيعدُّ هذا إهمالاً يستوجب ضمانه.

وإذا كان موظفاً بنكياً في قسم التمويل، فمنح شخصاً ظاهر الإعسار أو معروفاً بالمماطلة تمويلاً أيّاً كانت صيغته؛ مرابحة أو إجارة أو استصناعاً، ولم يأخذ منه تأمينات لضمان إيفائه بدينه، أو أخذ تأمينات يعرف أنْ لا قيمة لها في الأعراف البنكية، أو أنْ قيمتها غير كافية، كان هذا تعدياً يستوجب ضمانه.

ويجب على العامل أنْ يتخذ الاحتياطات المألوفة للمحافظة على أموال ربِّ العمل وأشيائه من التلف أو الضياع، فإذا كان المالُ بضاعة أو أدوات تُنقل من مكان إلى آخر، نقلها برفق، وإذا اتسخت أو تعطلت نظفها وقام بإصلاحها، ولايحمِّلها فوق طاقتها، ولا يستعملها في غير ما خُصِّصَت له[1].

---

[1] محمد فهر شفقة، " أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام "، الطبعة الأولى، دار الإرشاد- بيروت، ١٣٨٧ه-١٩٦٧م، (ص٥٨).

والحاصلُ أنَّ العامل مؤتمنٌ، وكلُّ مؤتمنٍ مسؤولٌ عمَّا اؤتمن عليه لدى صاحب الحق، ومسؤولية العامل في الإسلام مزدوجة، فهو مسؤولٌ أمام ربِّ العمل، وهو مسؤولٌ أيضاً أمام الله – تبارك وتعالى –.

وقد نصت المادة (٨١٧) من القانون المدني الأردني على أنَّ العامل: " يضمن ما يصيب مال صاحب العمل من نقص أو تلف أو فقد بسبب تقصيره أو تعديه " .

المطلب الخامس: المحافظة على أسرار العمل

يجب على العامل أنْ يحتفظ بأسرار ربِّ العمل التي يطّلع عليها بحكم وظيفته؛ لأنَّ إفشاءها إلى الغير لا سيما المنافسين من شأنه زعزعة الثقة بربِّ العمل، والإضرار بمصالحه[1]، وهذا الالتزام يظلُّ قائماً تجاه ربِّ العمل حتى بعد انتهاء مدة العقد؛ لأنه لو اقتصر وجوب حفظها على وقت العقد فقط، لاستطاع العامل بيعها إلى منافسيه بعد انقضاء العقد مباشرة[2].

وقد أشرنا سابقاً إلى أنَّ هذا الالتزام ممَّا يقتضيه العقد ولو لم يتم التصريح به نصّاً، هذا ويؤكِّدُ الشرع الإسلامي أهمية الالتزام بالمحافظة على كتمان أسرار العمل، وضرورة إحاطتها بالعناية الحثيثة حتى لا تتسرَّب إلى المنافسين؛ إذ لو وصلت إليهم لما فتئوا يستغلونها ظلماً بغير حق، فيضيع على ربِّ العمل مجهوده الذي استفرغه

---

(1) فالسعر مثلاً يُعتبر من الأسرار التجارية؛ فلا يجوز للعامل في محلّ تجاري أنْ يُطلع العميل على حقيقة الأسعار، ولا أنْ يُخبره أنَّ عميلاً آخر اشترى بسعر أقلَّ من السعر المعروض عليه، فإنْ فعل هذا كان مُفشياً لأسرار المحل الذي يعمل فيه؛ إذ بعمله هذا تنعدم الثقة في المحل، ويقلُّ الإقبال عليه. حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٢٠).
(2) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٥٥). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٢٠).

في تكوين تركيبة منتوجه وتطويرها، ولتضرَّرَ بإفشاء أسراره في السوق الضرر الكبير، حيث أخرج مسلم عن فاطمة –رضي الله عنها– أنها قالت – لَمَّا سألتها أمُّ المؤمنين عائشة –رضي الله عنها– ما قال لك رسول الله صلى الله عليه وسلم؟: "ما كنت لأفش على رسول الله صلى الله عليه وسلم سرَّه"(3) .

قال الحافظ ابن حجر: " وفيه أنه لا ينبغي إفشاء السر إذا كانت فيه مضرَّة على المُسرِّ"(4) .

وهذا الالتزام مرهونٌ بسرية المعلومات التي اطَّلع العامل عليها أثناء عمله، بحيث إذا زالت عنها صفة السرية بإِذاعتها وتداولها، انقضى التزامه بالتقيُّد بعدم إظهارها؛ للقاعدة الشرعية التي تقول: " إذا زال المانع عاد الممنوع "(5) .

يقول الحافظ ابن حجر في شرحه لحديث فاطمة –رضي الله عنها– المتقدم: " فيه جواز إفشاء السرِّ إذا زال ما يترتب على إفشائه من المضرَّة "(6) .

أمَّا استخدام العامل لهذه المعلومات بنفسه ولحسابه الخاص بعد انقضاء عقده، فلا يُعتبر إخلالاً بالتزامه بعدم نشرها، وإنْ كان يحقُّ لربِّ العمل أنْ يمنعه من الاستفادة من هذه المعلومات إذا كانت تتضمن اختراعاً مسجَّلاً باسمه، وله وحده براءة

(3) أخرجه مسلم في كتاب فضائل الصحابة، باب فضائل فاطمة بنت النبي عليه الصلاة والسلام، برقم (2450)، (4/1904).
(4) ابن حجر العسقلاني، " فتح الباري "، (11/80).
(5) علي حيدر، " درر الحكام "، (1/39).
(6) ابن حجر العسقلاني، " فتح الباري "، (11/80).

اختراعه، وحق استغلاله؛ ذلك لاختصاصه به اختصاصاً حاجزاً يمنع غيره من التصرف فيه، والانتفاع به إلا بإذنه[1] .[2]

وتنص المادة (٥ / ٨١٤) من القانون المدني الأردني على أنَّ العامل يجب عليه : " أنْ يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، ولو بعد انقضاء العقد، وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف " .

المطلب السادس: الالتزام بعدم المنافسة[3]

كثيراً ما يشترطُ ربُّ العمل على مَنْ يستخدمه في عمله ألا يلتحق بعمل مماثل إذا انقطع عن عمله الأول، فيأمن بذلك على أسرار الصنعة أنْ يستغلها العامل في منافسته بعد أنْ يكون قد ألمَّ بها عنده .

فهذا الاشتراط إذن دعت إلى ظهوره رغبة أرباب الأعمال في حماية مصالحهم من منافسة عمَّالهم؛ لأنَّ العامل غالباً ما يطلع على أسرار العمل خلال مدة عقده، كما

---

[1] أبوبكر بن علي الرازي الجصاص، "الفصول في الأصول "، الطبعة الثانية، وزارة الأوقاف الكويتية، (٣/٢٥٠). النفراوي، "الفواكه الدواني"، (٢/٢٨٤).الأنصاري، "الغرر البهية"، (٢/٣٩٠).

[2] وأخيراً ينبغي أنْ يتخيَّرَ ربُّ العمل من عمَّاله مَنْ يكون ضنيناً بأسرار العمل، وقديراً على حفظها وكتمانها؛ فليس كلُّ مَنْ كان على الأموال أميناً، كان على الأسرار مؤتمناً، وقد عدَّد الماوردي جملة من الصفات التي يجمل بربِّ العمل أنِ يلحظها في العامل الذي يختاره لأمانة سرِّ مهنته، فقال: " من صفات أمين السرِّ: أن يكون ذا عقلٍ صاد، ودينٍ حاجز، ونصح مبذول، وودٍّ موفور، وكتوماً بالطبع؛ فإنَّ هذه الأمور تمنع الإذاعة، وتوجب حفظ الأمانة. أبوالحسن علي بن محمد حبيب الماوردي، " أدب الدنيا والدين "، دار مكتبة الحياة، (ص٣٠٧).

[3] المنافسة أو التنافس نوعُ من الغبطة التي يتمنَّى فيها الشخص حصول مثل نعمة الغير لنفسه، من غير تعرُّضٍ لطلب زوالها عنه، بل يشتهي مثلها لنفسه مع بقائها لذويها، وليست المنافسة أمراً يحرِّمه الشرع؛ وذلك لعدم تعلقها بمفسدة البتة، بل إنَّ لها في مجال التنمية الاقتصادية إسهامات نافعة: من رفع مستوى المعيشة، وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاج، وقد أقام الإسلام لها معياراً سليماً هو: " أنْ تكون المنافسة مشروعة "؛ بأنْ لا تؤدي إلى الإضرار بالغير، إذ العمل مع الإضرار ظلمُ واعتداء. القرافي، " أنوار البروق في أنواع الفروق "، (٤/٢٥).

أنَّ العمل المكلَّف به قد يسمح له بمعرفة عملاء ربِّ العمل، ومن شأن ذلك أنْ يُغري العامل بترك العمل في أول فرصة تسنح له؛ لكي يعمل مستقلاًّ لحسابه الخاص، أو لغرض الالتحاق بربِّ عمل منافسٍ للأول يُغريه بزيادة الأجر.

ولهذا يعمد ربُّ العمل إلى وضع هذا الشرط في بنود عقده مع العامل؛ لحرمانه بعد انقضاء العقد من العمل لدى منافسيه، أو لمنعه أن يتخذ من العمل الذي يزاوله عنده حرفةً له، فما حكم هذا الاشتراط؟

هذا الشرط يتعاوره أصلان تعارضا:

أمَّا الأصلُ الأول: فهو حرية العامل أنْ يختار نوع العمل الذي يرغب في ممارسته بعد انتهاء العقد؛ بناءً على أصل الحلِّ العام، أو الإباحة الأصلية.

والأصل الثاني: ما جاء في نصوص الشارع من النهي عن الإضرار، مثل: " لا ضرر ولا ضرار"[١]، لكن النهي هنا لا لذات الفعل (المنافسة)، بل لعارض مجاور منفك؛ وهو الضرر الذي ينشأ عن المنافسة، ومن المتصوَّر أنْ ينفكَّ عنه؛ إذ يمكن أن تتم المنافسة على وجه لا يُلحق ضرراً بربِّ العمل، فلا تلازم إذن.

ولا بدَّ لإزالة التعارض من محاولة التنسيق بين الأصلين المتعارضين في التطبيق، فيقال: ما دام هذا الشرط لا يمسُّ طبيعة العقد، ولكن فيه مصلحة للمشترط (ربّ العمل)؛ فالذي تدلُّ عليه القواعد هو ضرورة مراعاة الشرط والالتزام به بقدر

---

١ أخرجه ابن ماجه في السنن في كتاب الأحكام، باب من بنى في حقه ما يضر بجاره، برقم (٢٣٤١)، (٢/٧٨٤). ومالك في الموطأ في كتاب الأقضية، باب القضاء في المرفق، برقم (١٤٢٩)، (٢/٧٤٥). وأحمد في المسند في زيادات عبدالله برقم (٢٨٦٧)، (١/٣١٣). والبهقي في كتاب الصلح، باب لاضرر ولا ضرار، برقم (١١١٦٦)، (٦/٦٩). والحاكم في المستدرك في كتاب البيوع برقم (٢٣٤٥)، وقال: صحيح على شرط مسلم، ولم يخرجاه، (٢/٦٦).

الإمكان؛ إذ المشروط وإنْ لم يكن من الواجب قبل اشتراطه القيام به، ولكن الالتزام به والاتفاق عليه صيَّره واجباً، بدلالة ما جاء من النصوص الدالة على وجوب الوفاء بالمواثيق والعهود، ولأنَّ حرية العامل في مزاولة الأعمال كيف شاء وفق رغبته مقيَّدةٌ في حدود المحافظة على حقِّ ربِّ العمل ومصلحته، لأنَّ حق الغير –كما يقول الشاطبي– محافظٌ عليه شرعاً[٢].

وعلى هذا فإباحة مثل هذا الشرط لا يعني الافتئات على حرية العامل ظلماً أو عدواناً، وإنما يعني الترجيح بين المصالح المتعارضة الذي تقضي به قواعد الشريعة من دفع الضرر الأشد، وإلا لزم أنْ يبقى التعارض قائماً، ومصلحةُ ربِّ العمل وحقوقه المالية مهدرة؛ لاطلاع العامل على سرِّ أعماله، وصلته بعملائه، وهذا شأنٌ تأباه قواعد الشريعة ومقاصدها، ولهذا يُختار أهون الشرين، ويتحمَّلُ العاملُ الضرر بمنعه بعد انحلال الرابطة العقدية من منافسة ربِّ العمل أو المشاركة في أيِّ مشروع يقوم بمنافسته – وهو ضررٌ خاصٌ نازلٌ به وحده– في سبيل دفع الضرر العام الذي يُلحق المضرَّة ليس بربِّ العمل فقط، بل وبسائر مَنْ يعمل لديه في منشأته.

ولكن حتى لا تطغى بهذا الشرط مصلحة ربِّ العمل على مصلحة العامل بالكلية، لا بدَّ من تقييده بالضوابط التالية[٣]:

---

[٢] إبراهيم بن موسى اللخمي الغرناطي الشاطبي، " الموافقات "، تحقيق عبدالله دراز، دار المعرفة-بيروت، (٢/٣٢٢).

[٣] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٥٧). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٢١). محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص١٥٩). جلال القريشي، " شرح قانون العمل العراقي "، (ص٢٢٥). علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص١٩٣).

(أ) أنْ يكون المنع من المنافسة نسبياً من حيث الزمان؛ بأنْ يقتصر سريانه على مدة معقولة، وهي المدة اللازمة لحماية مصالح ربِّ العمل المشروعة، فلا يجوز أنْ يكون المنع مؤبداً؛ لأنَّ العملاء يتغيَّرون، وما يُعتبر سرَّاً في وقت معين قد يشيع بعد ذلك.

(ب) أنْ يكون المنع نسبياً من حيث المكان؛ فلا يُمنع العامل من منافسة ربِّ العمل إلا في البلد الذي تؤثِّر منافسته فيه فعلاً بمصلحته، لأنَّ المنع منوطٌ بالمصلحة وجوداً وعدماً، فإذا لم يكن فيه مصلحة كأن كان نشاط العامل في دولة لا يصل إليها نشاط ربِّ العمل، فلا يجوز حرمان العامل منها.

(ج) أنْ يكون المنع من المنافسة نسبياً من حيث نوع العمل؛ فلا يحظر على العامل إلا القيام بالأعمال التي تدخل في المهنة أو الحرفة التي يباشرها ربُّ العمل، أما الأعمال الأخرى فإنَّ مصلحة ربِّ العمل لا تقتضي منعه منها، ولذا لا يجوز حرمانه منها بالشرط.

وقد أجاز القانون المدني الأردني الاتفاق على منع العامل من منافسة ربِّ العمل بعد انتهاء العقد، ولكنه ضيَّق من نطاقه، وتتطلب لصحته شروطاً شديدة؛ نظراً لما يفرضه هذا الشرط من قيود على حرية العمل، فنصَّت المادة (٨١٨) منه على ما يلي:

" إذا كان العاملُ يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل، ومعرفة عملاء المنشأة، جاز للطرفين أنْ يتفقا على ألاَّ يجوز للعامل أنْ ينافس صاحب العمل، أو يشترك في عملٍ ينافسه بعد انتهاء العقد، على أنَّ الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا

كان مقيَّداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل " .

يستخلص من هذه المادة أنَّ القانون المدني يشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة ما يلي :

أولاً : أنْ يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء المنشأة، أو الاطلاع على أسرار العمل، فإذا لم يكن العمل يسمح له بمعرفة هؤلاء العملاء، ولا يكشف عن أسرار ربِّ العمل؛ كما لو كان العامل يعمل منظفاً في المنشأة، فلا يصحُّ إلزامه بالامتناع عن العمل بعد انتها خدمته؛ حيث لا تسمح له طبيعة وظيفته بالاطلاع على الأسرار المهنية، ولا بالتعرُّف على زبائن ربِّ العمل، فلم يعد لاشتراطه فائدة .

ثانياً : أنْ يكون المنع من المنافسة مقيَّداً بحدود الزمان والمكان ونوع العمل، بالقدر الذي يحمي مصالح ربِّ العمل المشروعة .

هذه الشروط التي اعتبرها القانون قيوداً واردةً على هذا الالتزام تحقق غاية الشرع ومقصوده في إقامة هذا الالتزام على أسس العدالة القاضية بضرورة المواءمة –ما أمكن– بين مصالح العاقدين المتعارضة، بحيث لا تطغى مصلحة أحدهما على مصلحة الآخر؛ لأنَّ هذا الشرط المانع من المنافسة ليس مقصوداً لذاته في نظر العاقد، بل المقصود منه عدم الإفضاء إلى الممنوع شرعاً ولو عن غير قصد؛ وهو الانتهاك لحرمة أسرار العمل بما يؤدي إلى إهدار حقوق ربِّ العمل المالية إهداراً يمجُّه الشرع، حتى إذا زال المانع المقتضي لوجود هذا الشرط، وانتفت المصلحة في بقائه؛

ارتفع الحكم بالمنع، وعاد إلى ما كان عليه قبل العقد من حرية المنافسة في العمل على أصل الإِباحة.

وعليه؛ فإذا استخدم صاحب مطعم طباخاً، واتفق معه على أنه إذا ترك خدمته ألا يفتح مطعماً منافساً له مدة خمس سنوات من ترك العمل في محافظة عمّان مثلاً، وإلا كان ملزماً بتعويض ما يلحق رب العمل من أضرار جرَّاء مخالفته لهذا الشرط، فلا يجوز للعامل أنْ يجاوز حدود الاتفاق المشروع، ويكون الشرط صحيحاً ملزماً، ولو أنَّ فيه مصادرة لحرية الاكتساب؛ حيث إنَّ الحظر المتفق عليه بين المتعاقدين مقيَّدٌ بزمان ومكان معيَّنين، فضلاً عن أنَّ الغرض منه غرض مشروع، يقصد به منع العامل من حرمان صاحب المطعم من زبائنه، فاحترام هذا الشرط ومراعاته واجبة على العامل سواء كان تركه للعمل لانتهاء عقده، أو بالإقالة.

أمَّا إذا اشترط ربُّ العمل على العامل ألا يشتغل في أي مكان آخر بوجه عام في عمل مشابه، فالشرط باطل؛ لما فيه من التعسف والاعتداء على حريته في الاكتساب، ولا يُسأل العامل في حالة مخالفة الشرط عن أي تعويض.

المطلب السابع: مدى حقوق والتزامات العامل المتعلِّقة باختراعاته

بادىء ذي بدء نشير إلى أنَّ الشرع الإسلامي يُقيمُ نظامه في الملكية على قواعد ومبادىء عادلة سنَّها ليضمن حقَّ الفرد العامل في الثروة التي اكتسبها بعمله، ويقرِّرُ الشرع لهذا الحق حرمةً أنعم في التأكيد عليها في نصوصه تعظيماً لشأنه، وصيانةً له من أيِّ اعتداء غاشم.

وبناءً عليه؛ فالشرع يمنح العامل ملكية ما أنتجه بعمله تشجيعاً له على العمل والإنتاج، وهذا بخلاف الاقتصاد الشيوعي الذي يسلب العامل ناتج عمله، ويحرمه من ثمرة جهده وتفكيره، ويجعل ملكية وسائل الإنتاج، ومصادر الثروة، ملكية جماعية للدولة، وبالتالي فهو لا يضع من الضمانات لحماية هذه الملكية، ولا يُنمِّي من الحوافز ما يدفع إلى استثمارها وتنميتها، أمَّا الإسلام فإنه يحمي الملكية الخاصة، ويكفلُ للمالك حرية التصرف في ملكه، ويمنحه حق استثماره، والانتفاع به على الوجه الذي يريده.

وجرياً على مقتضى مناط المالية عند المالكية(1) والشافعية(2) والحنابلة(3) من أنَّ كلَّ ما له قيمة بين الناس عرفاً فهو مال شرعاً(4)، إذا كان ممَّا يُباح الانتفاع به شرعاً؛ فإنَّ العامل المخترِع يثبت له على اختراعه حقَّان:

أحدهما: أدبي(5) يتمثَّلُ في نسبة اختراعه إليه، لكون الشيء المُخترع انعكاساً للشخصية العلمية للعامل المخترِع، وهي خاصية لصيقة به، قائمةٌ بذاته، وهي منشأ

(1) الشاطبي، " الموافقات "، (٢/١٤). جاء فيه: " المال ما يقع عليه الملك، ويستبد به المالك عن غيره إذا أخذه من وجهه ".
(2) الزركشي، " المنثور "، (٣/٢٢٣). يقول: " المال ما كان منتفعاً به؛ أي مستعداً لأنْ ينتفع به، وهو إما أعيان أو منافع ".
(3) البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٧). جاء فيه: " المال شرعاً ما يباح نفعه مطلقاً أو اقتناؤه بلا حاجة ".
(4) لأنَّ القيمة المالية تستلزم المنفعة، وأثمان الأشياء والحاجات إنما تقاس بين الناس بمنافعها، ولا يتعارف الناس على إعطاء قيمة لِما ليس له منفعة بداهة.
(5) ويسمى أيضاً (الحق المعنوي)، وهو بمثابة الامتيازات الشخصية للعامل على اختراعه من أبوته على اختراعه واستمرار نسبته إليه مثلما يُنسب الولد إلى أبيه،، لأنه لم يكتسبه بناءً على معاملة مالية معينة، وإنما هو وليد عقله، وابتكار ذهنه. بكر عبدالله أبو زيد، " فقه النوازل "، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة-بيروت، ١٤١٦هـ-١٩٩٦م، (٢/١٦٥).

صلته به، ومسؤوليته عنه، فهي بمثابة الأصل الذي يُنتج الثمرات(6)؛ لأنَّ الاختراع يعتمد قبل كلِّ شيء لا على وجود بحوث ومعامل وإمكانات مالية، بل على القوة الذهنية، والمَلَكة التصورية التي ترسم الشيء من لا شيء.

والثاني: مالي(١) يُفيدُ إعطاء العامل دون سواه سلطة على الشيء المختَرَع، تجعلُ له ولاية ومكنة تخوله حرية استغلاله والتصرُّف فيه بما يحقق له مكاسب مادية، على نحو مؤبَّد، ومقصورٍ عليه؛ أي يمنع غيره ويحجزه عن التصرُّف فيه.

وقد قضى رسول الله –صلى الله عليه وسلم– أنَّ الخراج بالضمان(٢)؛ وهذا يعني أنَّ مَنْ يضمن شيئاً إذا تلف، يكون نفع ذلك الشيء له في مقابلة ضمانه حال التلف، ومنه جاءت القاعدة الفقهية: " الغرم بالغنم "(٣)، فطالما كان العاملُ هو الضامن

---

(6) محمد فتحي الدريني، " الفقه الإسلامي المقارن مع المذاهب "، الطبعة الثالثة، منشورات جامعة دمشق، ١٤١٢هـ-١٩٩٢م (ص٢٧٩).

(١) ويُسمى أيضاً (الحق الاقتصادي أو المادي)؛ وهو بمثابة الامتيازات المالية للعامل المخترِع لقاء إنتاجه العلمي، وهو حق عيني أصلي ماليٌ منقول متموَّل، وهو حق قسيمٌ للحق الأدبي المعنوي الشخصي المتقدم، وهذا الحق يُثبتُ للعامل اختصاصاً شرعياً يخوله دون سواه الاستئثار به، لاستغلاله بأي صورة من صور الاستغلال المشروعة، والإفادة من منافعه وعائداته المالية طيلة حياته، وهذا الحقُّ يعود لورثته شرعاً بعد وفاته على قدر الفريضة الشرعية في الميراث، فإن لم يكن له ورثة فلشركائه في الاختراع. بكر أبو زيد، " فقه النوازل "، (٢/١٦٧).

(٢) أخرجه أبوداود في كتاب الإجارة، باب فيمن اشترى عبداً فاستعمله ثم وجد به عيباً، برقم (٣٥٠٩)، (٣/٢٨٤). والترمذي في كتاب البيوع، باب ما جاء فيمن يشتري العبد ويستغله ثم يجد به عيباً، برقم (١٢٨٥)، وقال: هذا حديث حسن صحيح، وقد روي من غير هذا الوجه، والعمل على هذا عند أهل العلم، (٣/٥٨١). والنسائي في كتاب البيوع، باب الخراج بالضمان، برقم (٦٠٨١)، (٤/١١). وأحمد في المسند في حديث السيدة عائشة-رضي الله عنها-، برقم (٢٤٢٧٠)، (٦/٤٩). وابن حبان في صحيحه في كتاب البيوع، باب خيار العيب، برقم (٤٩٢٧)، (١١/٢٩٨). والبيهقي في الكبرى في جماع أبواب الخراج بالضمان، باب المشتري يجد بما اشتراه عيباً وقد استغله زماناً، برقم (١٠٥١٩)، (٥/٣٢١).

(٣) علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٩٠).

والمسؤول عن نتائج مخترعه، فإنه وحده الذي ينبغي أنْ يستحوذ على عوائده وغلاَّته من غير أنْ يشاطره فيه أحد، وله حمايته من الاعتداء عليه.

كما أنَّ مَنْ سبق إلى ابتكارٍ وإنتاج علمي، يكون قد سبق إلى شيء مباح، ومَنْ سبق إلى مباح؛ فهو أحقُّ به من غيره، وله حرية الانتفاع به، والتصرف فيه مطلقاً بشتى وجوه الاستغلال، وحجزه عن تصرُّف الغير[٤].

ولتحديد مدى حقوق والتزامات كلّ من العامل وربِّ العمل فيما يتعلق باستغلال اختراع العامل، يجب أنْ نميِّز بين ثلاثة أنواع من الاختراعات: الاختراعات الحرة، واختراعات الخدمة، والاختراعات العرضية.

أولاً: الاختراعات الحرة[١]: وهي التي يتوصَّلُ إليها العامل بصورة مستقلة عن العمل الذي يقوم به لصالح ربِّ العمل، بحيث تنفصل عن عمله في جميع مراحلها زمانياً ومكانياً.

---

[٤] أخرج أبوداود في كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في إقطاع الأرضين، برقم (٣٠٧١)، من حديث أسمر بن مضرس قال: أتيت النبي صلى الله عليه وسلم فبايعته، فقال: " مَنْ سبق إلى ما لم يسبق إليه مسلم، فهو له "، (٣/١٧٧). والحديث أخرجه أيضاً البيهقي في كتاب إحياء الموات، باب مَن أحيا أرضاً ميتة ليست لأحد، ولا في حق أحد، فهي له. برقم (١١٥٥٩)، (٦/١٤٢). وأخرجه الطبراني في المعجم الكبير برقم (٨١٤)، (١/٢٨٠).

[١] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٥٨). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٢٨). عدنان العابد، يوسف إلياس، " قانون العمل "، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – العراق، (٢٥٧). نزار عبدالرحمن الكيالي، " الوسيط في شرح نظام العمل السعودي "، (ص٢٠٦).

فالاختراع متى كان منقطع الصلة بالعمل الذي يقوم به العامل بمقتضى العقد[٢]، اعتبر اختراعاً حرًّاً، حتى ولو كانت الخبرة التي اكتسبها العامل من عمله هذا هي التي هيأت له السبيل إلى هذا الاختراع.

والاختراع الحرُّ حقٌ خالصٌ للعامل وحده، فلا يملك ربُّ العمل أي سلطة بشأنه، ولا يحقُّ له أنْ يُجبر العامل على التنازل له عن حقه فيه، وللعامل مكنةُ استغلاله والتصرُّف فيه بجميع أنواع التصرُّف المشروع؛ تغييراً أو تعديلاً، اعتياضاً أو تبرعاً.

تشير المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني في الفقرة الأولى منها إلى أنَّ ما يستنبطه العاملُ من اختراعات أثناء عمله لا حقَّ لربِّ العمل فيه إلا إذا كان قد اتفق معه صراحةً على أنْ يكون له الحق فيما يهتدي إليه من اختراعات.

ويرى الباحث عدم صحة الشرط الذي يقيد فيه ربُّ العمل من حرية العامل في التصرف باختراعه –الذي وفِّقَ إليه أثناء العمل في المنشأة–؛ وذلك بأنْ يشترط عليه أنْ يكون له الحق فيما يهتدي إليه من مخترعات ولو كانت غير متصلة بنشاط المنشأة، إلا إذا رضي العامل بعد التوصل إلى اختراعه ببيع حق الانتفاع به له، شريطة أنْ يدفع له لقاء استغلاله مقابلاً عادلاً بمراجعة اللجان المختصة في ذلك؛ والسبب في عدم صحة مثل هذا الاشتراط انه يخالف مقتضى العقد، وفيه مصلحة للمشترط القوي على حساب الملتزم بالشرط وهو الطرف الضعيف، والذي قد تكون ظروفه القاسية هي التي دفعته إلى قبوله والإذعان له، ولا مانع شرعاً في أنْ يأخذ ربُّ العمل من العامل وعداً ببيعه حق استغلال ما يتوصل إليه من مخترعات،

---

[٢] ويكون كذلك إذا تمَّ التوصُّل إليه خارج مكان العمل، وفي غير أوقاته الرسمية، ولم يستعن العامل في إنجازه بأدوات ربِّ العمل ومواده.

بحيث يكون مطالباً بعد إنجاز اختراعه بتنفيذ وعده امتثالاً لقول الله تعالى: " يأيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود".

أمَّا إذا اشترط ربُّ العمل لنفسه استغلال الشيء المُختَرَع دون مقابل، فإنَّ الشرط يلغو، ولا يترتب عليه أثره؛ لاعتباره شرطاً تعسفياً أذعن العامل له.

ثانياً: اختراعات الخدمة[1]: ويُقصد بها الاختراعات التي يهتدي إليها العامل خلال عملٍ يقتضي منه إفراغ جهده في الاختراع، فهي اختراعات تصدر عن عاملٍ يعهد إليه ربُّ العمل بأنْ يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة في البحث والاختراع، ويتقاضى أجره في مقابل ذلك.

ويلتزم ربُّ العمل بتمكين العامل من إجراء البحوث الموصلة إليها من خلال:

١- تقديم المعامل والأدوات والأجهزة اللازمة.

٢- تحمُّل جميع ما يلزم عملية البحث والتجربة من نفقات.

وعطفاً على ما تقدَّم؛ يثبت لربِّ العمل حق الاستغلال المالي للشيء المخترَع، وهذا ما قرَّرته المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني بقولها: " إذا وفِّق العاملُ إلى اختراعٍ أو اكتشافٍ جديد أثناء عمله، فلا حقَّ لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية:

أ- إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدفُ هذه الغاية.

---

[1] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٥٨). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٣٠). عدنان العابد، " قانون العمل "، (ص٢٥٧). نزار عبدالرحمن الكيالي، " الوسيط في شرح نظام العمل السعودي "، (ص٢٠٦).

ب- إذا اتُّفقَ في العقد صراحة على أنْ يكون له الحق في كلٍّ ما يهتدي إليه العاملُ من اختراعات.

ج- إذا توصَّل العاملُ إلى اختراعه بواسطة ما وضعه صاحب العمل تحت يده من مواد أو أدوات أو منشآت أو أية وسيلة أخرى لاستخدامه لهذه الغاية.

غير أنَّ تقرير الحق المالي لربِّ العمل على اختراعات الخدمة، لا يعني حرمان العامل من أيِّ مقابل أو تعويض مالي عن اختراعه الذي يتوصَّلُ إليه اكتفاءً بما يحصل عليه من الأجر المتفق عليه في عقد العمل، بل يجوز للعامل طبقاً للفقرة الثانية من المادة (٨٢٠)[٢] إذا كان اختراعه ذا أهمية جدية، أنْ يُطالب بمقابل خاص يُقدَّر وفقاً لمقتضيات العدالة، ويُراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدَّمها ربُّ العمل مساعدةً له في اختراعه.

ويتجه على الفقرة السابقة أنَّ الاختراع الذي يتوصَّلُ إليه العامل في أثناء تأدية عمله، بواسطة آلات فنية يضعها ربُّ العمل تحت تصرفه، لا يعطيه الحق في المطالبة بأيِّ مقابل خاص مهما كانت قيمته الفعلية؛ لأنَّ ربَّ العمل قام بدفع الأجر له أثناء الأبحاث التي انقطع لها، وكان مكلفاً بالقيام بها بحكم وظيفته، والتي أصبح من نتيجتها إحراز ذلك الاختراع، فوظيفته منحصرةٌ في إفراغ جهده في البحث والابتداع لأجل التوصُّل إلى نتائج وابتكارات علمية نافعة، وقد تقاضى أجره على

---

[٢] ونصها كالاتي: " على أنه إذا كان للاختراع أو الاكتشاف في الحالات السالفة أهمية اقتصادية كبيرة، جاز للعامل أنْ يطالب بمقابل خاص، تُراعى فيه مقتضيات العدالة، كما يراعى فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة ".

ذلك، وبالتالي فإنَّ ما يُنتجه يكون من حقِّ ربِّ العمل ولا يُشاركه فيه العامل، وهذا هو منشأ صلة ربِّ العمل بذلك الاختراع، واستحواذه على ثمراته.

هذا إذا لم يكن ربُّ العمل متفِّقاً مع العامل على أجر خاص يتقاضاه منه في مقابل مخترعه، بالإضافة إلى أجره المعتاد عن مدة العمل.

هذا؛ وقد نظر مجلس المجمع الفقهي الإسلامي في دورته التاسعة المنعقدة بمبنى رابطة العالم الإسلامي بمكة، في موضوع حقوق الابتكار، وانتهى المجلس بعد المناقشة المستفيضة إلى القرار التالي: " أمَّا المؤلِّف أو المخترِعُ الذي يكون مستأجَراً من إحدى دور النشر ليؤلِّف لها كتاباً، أو من إحدى المؤسسات ليخترع لها شيئاً لغاية ما، فإنَّ ما ينتجه يكون من حقِّ الجهة المستأجرة له، ويتبع في حقِّه الشروط المتَّفق عليها بينهما، مما تقبله قواعد التعاقد "[1].

ثالثاً: الاختراعات العرضية[2]: يُقصد بالاختراعات العرضية تلك الاختراعات التي يتوصَّل إليها العامل في مدة العقد، وتكون متصلةً بنشاط المؤسسة التي يعمل فيها دون أنْ يكون مكلَّفاً بالبحث والاختراع.

فهي تختلف عن الاختراعات الحرة في كونها تتعلَّق بنشاط ربِّ العمل تعلُّقاً قد يكون مباشراً أو غير مباشر، وهي تختلف عن مخترعات الخدمة في كون العامل

---

[1] قرار مجمع الفقه الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي في دورته التاسعة المنعقدة بمبنى الرابطة في مكة المكرمة، في الفترة من يوم السبت ١٢ رجب ١٤٠٦هـ إلى يوم السبت ١٩ رجب ١٤٠٦هـ.

[2] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٥٨). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٣٢٨). عدنان العابد، " قانون العمل "، (ص٢٥٧). نزار عبدالرحمن الكيالي، " الوسيط في شرح نظام العمل السعودي "، (ص٢٠٦).

يتوصَّل إليها أثناء قيامه بعمله العادي دون إيعاز له بالبحث والابتداع من قِبَل ربِّ العمل، وإنما هو يقوم بالبحث طواعيةً من تلقاء نفسه.

والاختراع العرضي بجانبيه: الأدبي والمالي يثبت حقاً للعامل المبتكِر؛ لكونه أولاً انعكاساً لشخصيته العلمية، وهذا هو الطابع الأدبي للاختراع العلمي، وثانياً كونه ثمرة منفصلة عن شخصيته المعنوية التي هي بمثابة الأصل الذي يولِّدُ الثمرة، حتى اتخذت لها حيِّزاً مادياً كالآلة ونحوها؛ به تُستوفى، وتقدَّر، ويظهر أثرها ووجودها المستقل.

والاختراع وإنْ كان يعدُّ جزءاً من منافع العامل، ومنافعه وما تولَّد منها مملوكةٌ بالعقد لربِّ العمل، إلا أنَّ المملوك منها بالعقد ليس كلها، وإنما منفعة معينة بنوع العمل الذي تمَّ الاتفاق عليه، فلا تشمل منافعه الأخرى، إذ المعقود عليه منافعه المطلوب إفراغها في عمل معين، فصار كما لو نظم العاملُ قصيدةً، أو ألَّف كتاباً أثناء العمل، لم يكن لربِّ العمل سلطان شرعي عليه، لكون ذلك ليس من مشتملات العقد وآثاره[3].

---

[3] وبالتالي لا نتفق مع المادة (٢٠) من قانون العمل ولا مع المادة (٨٢٠/ج) من القانون المدني الأردني فيما ذهبت إليه من أنَّ حقوق الملكية الفكرية تكون لربِّ العمل إذا ابتكرها العاملُ مستعيناً في ذلك بخبرات ربِّ العمل أو معلوماته، أو مستخدماً أدواته أو آلاته أو مواده الأولية التي أوصلته إلى هذا الابتكار، وتكون الحقوق الفكرية للعامل لا لربِّ العمل إذا لم يستعن العامل في اختراعه شيء من ذلك؛ لأنَّ الاختراع ليس هو المحلُّ المعقود عليه في عقد العمل، بل منافع العامل في المدة الزمنية المضروبة للعقد هي المحلُّ الذي يجري عليه العقد، كما أنَّ العامل لديه فسحة لكي يبتكر ويُشغل وقته بالأعمال النافعة إنْ لم يتلقى في هذه الأثناء من ربِّ العمل أية أوامر بالقيام بأعباء معينة، حيث إنه يستحق أجره كما ذكر الفقهاء بمضي الزمن ولو لم يعمل، وما ذنبه في أنْ يستحوذ ربُّ العمل على منتوجه المبتكَر إنْ كان ربُّ العمل قد تركه هملاً دون عمل، فارتأى هو استثمار وقته فيما ينفع فأثمرت جهوده اختراعاً ذا قيمة أدبية ومادية.

ولكن لربِّ العمل أنْ يخصم من راتب العامل مقدار الوقت الذي استنفده في الوصول إلى مخترعه إنْ كان قد أضرَّ فعلاً بمصالحه، وأخلَّ بالتزامه نحوه بانشغاله باختراعه عن شؤون العقد، وله أيضاً أنْ يستوفي منه مقابلاً عادلاً لِما استخدمه في هذا السبيل من مواد وأدوات مملوكة للمنشأة.

المطلب الثامن: الجزاء الذي يترتب على إخلال العامل بالتزاماته

تبيَّن ممَّا تقدَّم أنَّ العامل إذا لم يقم بالتزامه من تسليم نفسه تسليماً صحيحاً يتمكن به ربُّ العمل من الانتفاع بعمله في مدة العقد دون حائل، ويكون ذلك في الزمان والمكان المحدَّدين في العقد، وطبقاً لشروطه، فربُّ العمل يكون بالخيار بين طلب تنفيذ الالتزام جبراً بقوة القضاء، والالتجاء إلى طريقة التهديد بإيقاع العقوبة التأديبية المبيَّنة في لائحة العمل، أو فسخ العقد؛ وذلك لأنَّ لكلِّ نظام غاية يريدها واضعه منه، وإلا كان عبثاً لا يليق من عاقل، وعقد العمل بلوائحة التنظيمية التابعة له نظامٌ من النُظُم، وقانونٌ ملزمٌ لطرفيه، له غايةٌ واضحةٌ كلّ الوضوح، وهي استقرار المجتمع العمَّالي الذي وُضِعَ له هذا القانون، والذي يُحتِّمُ بموجب أحكامه وبنوده على العامل أنْ يخضع لأنظمة المنشأة خلال مدة العقد، ليستحقَّ في مقابل ذلك على ربِّ العمل أجراً معيناً.

فضمان تنفيذ العامل لالتزاماته على النحو المتفق عليه يتطلَّب وجود جزاءات فعَّالة مرافقة لعقد العمل يكون الغرض منها ردع العامل وزجره عن الإهمال والتقاعس في أداء العمل، ومنع إخلاله بالتزاماته المسندة إليه.

ونعرض فيما يخصُّ هذا الموضوع لمسألتين:

(١) العقوبات التأديبية تقديراً وتوقيعاً.

(٢) الحكمة من وضع لائحة الجزاءات (العقوبات) التأديبية في منشآت العمل.

الفرع الأول: العقوبات التأديبية تقديراً وتوقيعاً

ينهض بهذه العقوبات التأديبية أو التعزيرية في نطاق العلاقات العمَّالية تقديراً وتوقيعاً الإمام أو مَنْ يعيِّنه لذلك؛ دفعاً للظلم والاعتداء الذي يدخل في هذه العلاقة بالذات أكثر من غيرها؛ لا سيما وأنَّ ربَّ العمل وهو أحد المتعاقدين يكون أقوى بكثير من المتعاقد الآخر، فلو وُكِّل أمر العقاب بالتأديب إليه، لدفعه حبُّ الانتقام والتشفي إلى الظلم، ولا يُفضي الظلمُ بالعامل إلى تقويمه واستصلاحه وزجره، بل ربما جرأه ذلك على التمادي في عصيان الأوامر، ومعاودة ارتكاب المخالفة[1] مرة بعد مرة، وفي هذا من التهارج والمفاسد ما لا يخفى.

فوليُّ الأمر يكون مسؤولاً عن النهوض بالسياسة العادلة التي تحرس لهذه الفئة من أفراد رعيته حقوقهم، وتحسمُ في علاقاتهم مادة الشرِّ، وتسدُّ ذريعته، وتحفظ المصالح المرجوة لنظام العمل، وذلك من خلال تشريع العقوبة التأديبية المناسبة

---

(1) ما يوجب التعزير يسمِّيه الفقهاء جريمة، يقول الماوردي: " الجرائم محظورات شرعية زُجر عنها بحدٍّ أو تعزير ". الأحكام السلطانية، (٢٧٣). ونذكر هنا كلاماً مختصراً نفيساً للأستاذ الزرقا لخَّص فيه ما يتعلق بالتعزير وموجباته وتقديره ومقاصده، حيث يقول: " كلُّ فعلٍ ممنوع يعتبر جريمة، وكلُّ جريمة واجبة العقاب بصورة عادلة تتناسب مع الفعل، وتكفي لتحقيق الأمن الداخلي، وتأديب الفاعل، ولو لم يُحدِّد الشرعُ سلفاً عقوبةً معينةً لذلك الفعل ".

للغرض الذي شُرعت من أجله من الردع والزجر[٢]، فيعاقب العاملُ المخالف تعزيراً وتنكيلاً وتأديباً بقدر ما يراه الحاكمُ أو نوابه محققاً للمصلحة المعتبرة شرعاً.

وهكذا يبدو أنَّ تدخل الدولة في وضع لائحة الجزاءات التأديبية ليس انتصاراً لطرف ربِّ العمل في خصومة أو صراع بينه وبين العامل في منشأته، وإنما هو من باب إقامة العدل في مجتمعهما الضيِّق؛ حفظاً للحقين (حق العامل وحق ربِّ العمل)؛ وذلك لأنَّ العدل نظامُ كلِّ شيء.

والحاصل أنَّ العقوبة التأديبية مفوَّضٌ أمر تقديرها إلى الحاكم ونوابه؛ تحقيقاً للعدل والمصلحة العامة في التشريع العقابي، وهذا التفويض من أهم أوجه الخلاف بينها وبين الحدِّ الذي هو عقوبةٌ مقدَّرة من الشارع، وينبغي على الحاكم في تقديرها تقصِّي المصلحة والعدل من خلال استشارة الخبراء والمتخصصين في شؤون العمل والعمَّال، ومراعاة ظروف العامل الشخصية، وطبيعة المخالفة ومقدارها، ومآل التطبيق؛ تحقيقاً للمناسبة العادلة بين العقوبة والمخالفة قدراً ونوعاً، والتي هي مظنة

---

[٢] يُسمِّي الفقهاء التعازير بالغاية المقصودة منها؛ فتارةً يُسمونها بالزواجر غر المقدَّرة مقابلةً لها بالحدود التي هي زواجرة مقدَّرة، وتارةً يُطلقون عليها مصطلح التأديب، فيقولون هو: " تأديبٌ دون الحد "، كما يعتبر الفقهاء التأديب مصطلحاً مرادفاً في معناه ومضمونه للتعزير؛ لأنَّ التعزير لمَّا كان عقوبة على معصية لا توجب حدَّاً ولا كفارة، فإنَّ مضمونه لا يعدو أنْ يكون تأديباً لاستصلاح المخالف، وهو بهذا المعنى يشترك أيضاً مع الحد، وإنْ كان يفترق عنه في فروقات عدة أهمها: أنَّ تقديره مفوَّضٌ إلى رأي الإمام، ولا يُدرأ بالشبهات، ويجوز فيه الشفاعة والعفو، كما يسقط بالتوبة. الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٣/٢٠٧).ابن الهمام، " فتح القدير" (٥/٣٤٥). ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٤/٦٠،١٥).

الإفضاء إلى ردع العامل المماطل في تأدية التزاماته، واستصلاح سلوكه في العمل[٣].

الفرع الثاني: الحكمة من وضع لائحة الجزاءات أو العقوبات التأديبية في منشآت العمل[١]

العقوبة أو الجزاء التأديبي وسيلة عادلة مرنة، تُفسح للحاكم المجال للعمل وفاقاً للمصلحة العامة التي تقضي بزجر العامل الذي يُماطل في القيام بواجباته، وبإصلاح سلوكياته وتهذيبها، وبمنع الضرر والفساد والتهارج الحاصل في علاقة العامل بربِّ عمله، ضرورة صيانة حقوق ربِّ العمل، والمحافظة على نظام العمل في منشأته.

يقول ابن فرحون: " التعزير تأديب استصلاح وزجرٍ على ذنوب لم يُشرع فيها حدود ولا كفارات "[٢]؛ وليس الغرض منه إيلام العامل أو تعذيبه أو إهدار آدميته، وإنما حثُّه على مواصلة عمله بهمة مرضية، ومنعه من معاودة المخالفة، ومنع غيره من زملائه العمَّال من التأسِّي به في ارتكابها.

---

[٣] محمد بن محمد بن أحمد القرشي المعروف بابن الأخوة، " معالم القربة في معالم الحسبة "، دار الفنون-كمبردج، (ص١٩١). علاء الدين أبوالحسن بن علي بن خليل الطرابلسي، " معين الحكام فيما يتردد بين الخصمين من الأحكام "، دار الفكر-بيروت، (ص١٩٥).

[١] وفقاً للمادة (٥٥) من قانون العمل الأردني يلتزم كلُّ ربِّ عمل يستخدم عشرة عمَّال فأكثر أنْ يضع في مكان ظاهر في المؤسسة لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية وكيفية تنفيذها.

[٢] برهان الدين إبراهيم بن علي بن فرحون، " تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام "، دار الكتب العلمية-بيروت، (٢/٢٨٨). يقول الماوردي: " التعزيرُ تأديبٌ على ذنوب لم تُشرع لها الحدود، ويختلف حكمه باختلاف حاله، وحال فاعله، فيوافق الحدود من وجه أنه تأديب استصلاح وزجر، يختلف بحسب اختلاف الذنب ". الاحكام السلطانية، (ص٢٩٣).

يقول القرافي: " التعزيرُ تأديبٌ يتبع المفاسد، وقد لا يصحبها العصيان في كثيرٍ من الصور؛ كتأديب الصبيان والبهائم والمجانين، استصلاحاً لهم مع عدم المعصية "[3] .

إذن فمصدر الالتزام بما في مضمون اللائحة من جزاءات تأديبية محددة هو الحاكم أو أحد نوابه؛ لما له من الولاية الشرعية التي تتعلق بالصالح العام، ومن هنا وجبت طاعته، والمعاقبة على مخالفة أمره، لقوله تعالى: " **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَطِيعُواْ اللّهَ وَأَطِيعُواْ الرَّسُولَ وَأُوْلِي الأَمْرِ مِنكُمْ** "[4] .[5]

أو بعبارةٍ أخرى، إنَّ وضع هذه اللائحة من قِبَل الدولة هو من قبيل السياسة العادلة التي تُخرج الحق من الظالم، وتدفع كثيراً من الشرور والمظالم، وتحصِّلُ مقصود العقد ومرغوبه، وما كان هذا شأنه فإنَّ الشرع يوجب المصير إليه، ويجعل طاعة الحاكم فيما يُجريه في اللائحة من سياسة يجعل الناس فيها أقرب للصلاح فرضاً، ومخالفته فيها معصيةً تستوجب العقوبة[6] .[7]

[3] القرافي، " أنوار البروق "، (٤/١٨٠).
[4] سورة النساء: آية ٥٩.
[5] اقترافُ المخالفة اللائحية أمرٌ محرَّمٌ شرعاً؛ لما في هذه المخالفة من إضرار بمصالح الغير، وقد نهى الشرع عن المضارَّة بجميع أشكالها، فقال: " لا ضرر ولا ضرار "، ولهذا استحقَّ المخالف العقوبة عليها شرعاً.
[6] ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٤/١٥).
[7] وفي هذا يقول ابن القيم نقلاً عن ابن عقيل: " السياسة ما كان فعلاً يكون معه الناس أقرب إلى الصلاح، وأبعد عن الفساد، وإنْ لم يضعه الرسول، ولا نزل به وحي ". الطرق الحكمية، (ص١٢) ويقول ابن عابدين: " والظاهر أنَّ السياسة والتعزيرُ مترادفان ". حاشية رد المحتار، (٤/١٥).

يقول ابن القيم: " قد بيَّن سبحانه بما شرعه من الطرق أنَّ مقصوده إقامة العدل بين عباده، وقيام الناس بالقسط، فأيُّ طريقٍ استخرج بها العدل والقسط فهي من الدين، وليست مخالفةً له"[1] .

ولأنَّ الحاجة العامة تدعو إلى مثل هذا التنظيم العقابي التأديبي في نطاق العمل، ما دام ذلك تنظيماً عادلاً لمصلحةٍ فوَّضه أو منحه الشرع سلطة تنظيمها.

فالزجر عن الأفعال السيئة في بيئة العمل إجراءٌ مصلحيٌ واجبٌ؛ كي لا تصير تلك الأفعال عادة وملكة تستتبع فعل ما هو أقبح منها وأفحش.

ولكن معلومٌ أنَّ ربَّ العمل الذي هو أحد طرفي العقد غالباً ما يكون أقوى اقتصادياً، يتحكَّم في التزامات العقد، والطرف الآخر الضعيف يقبلُ تحت وطأة ظروفه، ومن هنا قد يحدث الاختلال والاستغلال، ولهذا ليس من الحكمة أن تترك الدولةُ لربِّ العمل حرية وضع البنود المتعلقة بالمخالفات وعقوباتها التأديبية استقلالاً، وأنْ يُختصر دورها في مجرَّد التصديق عليها، بل لا بدَّ من إشراف ورقابة الدولة على بنود هذه اللائحة، وفحصها وتمحيصها بنداً بنداً، للتأكد من مدى ملائمتها وموافقتها لقواعد التشريع الإسلامي، وأنْ يُفرَد بشأنها لائحة خاصة مستقلة عن لائحة التنظيم الداخلي للعمل في المنشأة[2]، مستعينةً في تطبيق ذلك بالخبراء والمفتشين المؤهلين للنهوض بهذه المهمة الجليلة، ضرورة رعاية الصالح

---

[1] ابن القيم، " الطرق الحكمية "، (ص١٣).

[2] يتضح من نص المادة (٥٥) من قانون العمل الأردني أنَّ لائحة الجزاءات تعتبر قسماً أو جزءاً من النظام الداخلي، وليست منفكَّةً عنه أو قسيمة له، حيث ضمَّت المادة في تعدادها لمحتويات النظام الداخلي مخالفات العمل، والعقوبات التأديبية المترتبة عليها، مما يدل على ارتباطهما معاً، وأنهما يرجعان تقديراً وتوقيعاً وتنظيماً إلى سلطة ربِّ العمل وأحقيته في تدبير شؤون منشأته بحسب ما يقتضيه صالحه.

العام، ولأجل التوصُّل إلى الغاية المقصودة من وضعها، وهي ردع المخالف، وزجر أمثاله عن تقليده [٣].

---

[٣] ولا يبعد في النظر الفقهي الذي يفرِّق بين التعزير والتأديب مدلولاً؛ فيجعل الجرائم التي يتعدَّى أثرها إلى المجتمع مجالاً لإعمال عقوبة التعزير، وأمَّا التأديب فمجاله العلاقات الاجتماعية الضيقة؛ مثل علاقة الزوج بزوجته، وبأولاده، إذ لا يقصد من إيقاع العقوبة عليهم سوى تقويمهم وتعويدهم على الانضباط، وهو لا يتوقف فيها تقديراً وتوقيعاً على تفويض الإمام وتوكيله، وإنما يباشرها من تلقاء نفسه قاصداً دفع الضرر عنهم لا إيقاع الضرر بهم، فاعتماداً على هذه التفرقة بين العقوبتين ليس ببعيدٍ أنْ يكون الحكم جواز أنْ يختصَّ ربُّ العمل بتقدير هذه العقوبة وتوقيعها على المخالف إذا حاد عن صراطه، دون أنْ يرجع في ذلك إلى رأي الإمام حتى يكون مفوَّضاً من قِبَله، قياساً على ما سبق من تأديب الرجل زوجته، والأب أولاده؛ رجاء استقامة أحوالهم، بجامع أنَّ العلاقة التي تربط بين طرفيها سواء بين الرجل وزوجته أو بينه وبين أولاده، أو بين العامل وربِّ العمل، توصف في كلٍّ بكونها علاقة تبعية يتبع فيها الولد لوالده، والزوجة لزوجها، والعامل لربِّ عمله، ويكون المتبوع بموجبها مسؤولاً عن نتائج أفعالهم مع الغير، فضلاً عن كونها فيما بين ربِّ العمل وعامله مؤكَّدةً بميثاق العقد المبرم بينهما، ولهذا يثبت له حق تأديبه قصداً إلى منعه من التمادي في العصيان، وردِّه عنه، ليتيسَّر الانتفاع بمجهوداته في مأمنٍ من ضرره. ولكن الذي يبدو أنَّ القول بالتفرقة بين التعزير والتأديب لم يُقمه قائله على أساس صحيح؛ لأنَّ التعزير والتأديب مترادفان بمعنى واحد كما يقول ابن عابدين، إذ التعزير عقوبة هدفها التأديب والزجر والاستصلاح، وهو لاشك مفسدة، لكن الشرع أوجبها بحيث صارت من مطلوباته لا لأنها مفسدة بل لتحصيل ما قصده منها، ورُتِّبَ عليها من المصالح الحقيقية، والتعزيرُ يتبع المفاسد حتى ولو لم يكن ثمة معصية أو جريمة تستوجب العقوبة؛ لأنَّ الغرض منه كما بيَّنا استصلاح حال المعزَّر، ولهذا يُضربُ الصبي إذا بلغ سن العاشرة تدريباً له على إقامة الصلاة، مع كونه لا يعدُّ عاصياً بتركها؛ لعدم بلوغه السن التي تؤهله تحمل التكاليف الشرعية.

والقياس المذكور قياسٌ غير متجه؛ لأنَّ التبعية في علاقة ربِّ العمل بعامله قائمة بالعقد، وهو من باب المعاوضات التي يدخلها المكايسة والمغابنة والمشاحة، لأنها إنما شرعت لينتفع كل واحد من المتعاوضين بما بُذل له، وأمَّا علاقة الزوج بزوجه أو بأولاده فقائمة على معاني الإحسان والمعروف والإعانة.

والتأديب بضرب الزوج زوجته أو تأديب الوالد ولده ورد النص الصريح بشأنه، وجعله الشرع منوطاً بصاحب الولاية والقوامة لا بالحاكم ومَن يُنيبه، والأصل الذي يقرره الفقهاء هو إناطة سلطة التعزير بالدولة؛ يقول العز بن عبدالسلام: " التعزيرات إنما يفعلها الأئمة ونوابهم " [قواعد الأحكام ١/١٧٩]، وإنما خرج هؤلاء عن مقتضى الأصل بالنص، وقد اشتهر على ألسنة الفقهاء أنَّ ما كان معدولاً به عن أصله، لا يقاس عليه غيره.

فالعقد وإنْ كان يمنح ربَّ العمل القوة أو القدرة الشرعية التي تمكنه من استيفاء حقوقه طبقاً لمقتضى العقد، غير أنَّ القوة قد تكون غاشمة تجافي العدالة، أو قد تتسم بطابع العجلة وعدم

هذا، وإنْ كان تقدير العقوبة التأديبية وتوقيعها منوطاً بسلطان الدولة حسبما تقضي به المصلحة الراجحة، إلا إنها مقيَّدةٌ فيما مُنحت من سلطة تقديرية واسعة بقواعد الشرع الإسلامي، فلا إفراطٍ ولا تفريط، ولا وكس ولا شطط.

وأخيراً تبقى الصفة الدينية الخلقية هي الدعامة والضمانة الأكيدة لاحترام العامل لعقده، كي لا يستبيح ما ليس من حقوقه متى وجد إلى ذلك سبيلاً.

المبحث الثاني : التزامات ربِّ العمل

إنَّ الالتزام الأساسي الذي يقع على عاتق ربِّ العمل هو الالتزام بأداء أجر العامل، فهذا الأجر هو المقابلُ الذي يستحقه العامل لقاء تسليمه منافع بدنه في المدة، والذي لولاه لما رضي بتسليمها إليه، ولكن هذا لا يعني الاقتصار عليه كأثر وحيد يرتبه العقد على ربِّ العمل؛ وذلك لأنَّ القواعد العامة تفرضُ على كلِّ متعاقد عدَّة التزامات ولو لم يكن منصوصاً عليها صراحةً بمناسبة كلِّ عقد؛ فعقد العمل يجب تنفيذه طبقاً لما اشتمل عليه من شروط وقيود، كما لا يقتصر أثره على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف.

وعلى ذلك؛ فعقد العمل يُنشيء في جانب ربِّ العمل عدَّة التزامات غير الالتزام بدفع الأجر، وتُستخلص هذه الالتزامات إمَّا من كونها من مستلزمات العقد التي لا بدَّ من ترتيبها عليه، وإمَّا لأنَّ واجب مراعاة حسن النية في تنفيذ العقود يقتضيها.

وقبل الدخول في تفاصيل هذه الالتزامات نبحث في مدى اعتبار شخصية ربِّ العمل في العقد من الوجهة الفقهية.

شخصية ربِّ العمل في عقد العمل:

تقدَّم أنَّ شخصية العامل ملحوظة في عقد العمل، ولكن هل شخصية ربِّ العمل مأخوذة بنفس الاعتبار بالنسبة للعامل، بحيث لا يجوز له أنْ يؤجِّر منافع عامله إلى شخص أجنبي بدون رضاه، بل تظلُّ العلاقة بينهما قاصرةً على صلة شخصية بحتة، ولا تجعل للغير على منافعه أي حق في استيفائها؟ أم أنَّ لشخصيته شأناً آخر؟

الجواب على هذا يرجع إلى قاعدة ملك المنفعة؛ فإنَّ الأصل أنَّ كلَّ مَنْ ملك المنفعة ملك المعاوضة عليها؛ لأنَّ ملك المنفعة فيه ذلك الاختصاص الحاجز الذي يسوِّغ لصاحبه أنْ يتصرَّف في المنفعة تصرُّف الملاَّك في أملاكهم، حسبما تناوله العقد، أو شهدت به العادة، إلا أنْ يتمَّ الاتفاق على خلاف ذلك[1].

والأصل أنَّ يد العامل ثابتةٌ على منافعه، ولكنه يحوِّل بموجب العقد يده إلى ربِّ العمل لتصبح منافعه تحت يده وتصرُّفه لاستيفاء حقه منها، ويصير ربُّ العمل بمقتضى ذلك بمنزلة المالك في ثبوت يده على ملكه، وأحقُّ بمنافعه، لكنه وضعٌ مخصوصٌ بمنفعة محددةٍ بعمل معيَّن لا يتعدَّاه إلى عملٍ أو شيءٍ آخر؛ لعدم دخوله بالعقد.

يقول ابن رجب الحنبلي: " وحكى صاحب التلخيص وجهاً بثبوت اليد على منافع الحرِّ دون ذاته، ورتَّب عليه صحة إجارة المستأجِر للأجير الخاص، وجزم الأزجيُّ في النهاية بصحته"[1].

وعليه؛ فلو تعاقد عاملٌ على أنْ يعمل لآخر سنةً واحدة؛ فإنه يجوز لربِّ العمل بعد مضي جزء من السنة أنْ يحوِّلَ وضع يده على منافع عامله إلى يد شخص آخر يكون هو ربّ عمله للمدة المتبقية، ويلزمه الإيفاء بذلك بإطاعة ربِّ العمل فيما يأمره بتنفيذه؛ لأنه من جملة التزاماته، سواءٌ كان ربُّ العمل قد أجَّره بمثل الأجرة التي يوفيه إياها، أو بأقلَّ، أو بأكثر، أو كان قد أعاره للغير مجاناً دون مقابل؛ حيث إنه يثبت له –كما بينَّا– بمقتضى ملكيته لمنافع العامل مدة معينة، أنْ يتصرَّف فيها

(1) القرافي، " أنوار البروق "، (١/١٨٧).
(١) ابن رجب، " القواعد "، (ص٢٠٨).

بجميع التصرُّفات السائغة في تلك المدة، ضمن حدود العقد، إلا أنْ تكون المعاقدة وقعت على أنْ يعمل العامل له لا لغيره، فلا يجوز مخالفة ذلك؛ عملاً بالشرط، إذ المسلمون في عقودهم وقَّافون عند شروطهم.

وقد سئل الإِمام مالك عمَّن استأجر شخصاً ليخدمه، فأجَّره لغيره، أيجوز هذا؟ فقال: إنْ أجَّره ليعمل في مثل عمله الذي كان يعمل لدى المستأجر الأول، فلا بأس بذلك[٢].

وروى أبو بكر بن أبي شيبة في مصنفه عن محكول الدمشقي: " أنه كان لا يرى بأساً أنْ يؤجِّر –أي المستأجر– الأجيرَ أو الشيء بأكثر مما استأجره "[٣].

وبتطبيق القواعد العامة في عقد الايجار يجوز لربِّ العمل أنْ يؤجِّر عامله للغير بأكثر من الأجرة التي يدفعها إليه عند جمهور الفقهاء[٤]، ويطيب له الفضل، ولا يلزمه أنْ يتخلَّص منه، بناءً على أصلهم من أنَّ المنافع أموالٌ متقوَّمة، وهي كالأعيان الموجودة حكماً، فتصيرُ مملوكةً له بالعقد، ومسلمةً إليه بتواجد العامل في منشأته، إذ هو مكمنها وجوهرها، فكان بمنزلة مَنْ اشترى شيئاً وقبضه، ثم باعه وربح فيه، فالربح يطيب له، لأنه ربحٌ على ملك حلال له.

وأمَّا فقهاء الحنفية[٥] فذهبوا إلى أنه يلزمه التصدُّق بما زاد عن قيمة الأجرة التي يقضيها للعامل، إلا إذا أحدث فيه شيئاً يقبل التفاوت، لأنَّ من أصول الحنفية أنَّ المنافع لا قيمة لها، وإنما تتقوَّم وتتعيَّن بالعقد لأجل الحاجة، ولأنَّ منافع العامل لم

---

[٢] مالك، " المدونة "، (٣/٤٤٦).
[٣] أبوبكر بن أبي شيبة، " المصنف "، (٥/٤٠٥).
[٤] الباجي، " المنتقى شرح الموطأ "، (٥/١١٤). ابن رجب، " القواعد " (ص١٩٧).
[٥] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١٧٥،١٣٠). الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/٨٥).

تدخل في ضمانه بدليل أنَّ العامل لو مات لم يلزمه دفع الأجرة إليه، فصار ما أخذه من ربِّ العمل الثاني من قبيل ربح ما لم يضمن، فعليه أنْ يتصدَّق به تخلصاً منه، لأنه حصل له بكسب خبيث؛ وهو استعمال مال الغير، فكان سبيله التصدق، كالمستعير المالك للمنفعة إذا أجَّر الشيء المستعار، فعليه أنْ يتصدَّق بالأجر[1].

وثمة رأيٌ فقهيٌ آخر يرى أنه ليس لربِّ العمل أنْ يؤجِّر أجيره إلى الغير ليحصل على أجره؛ لأنه ليس بوكيلٍ عنه، ولا يملك تمليك منافعه لأحد، وإنما هو يملك حق الانتفاع منها مباشرة، ولا علاقة للغير بها؛ لأنَّ عقد العمل لا يقضي إلا بذلك، اللهم إلا إذا رضي العاملُ بهذا الأمر، أي بقبول تشغيله من قبل ربِّ عمله الأول عند الغير لحساب هذا الأخير[2].

فإنْ قيل: إنَّ في استحقاق ربِّ العمل لمنافع العامل ما يسوِّغُ له تأجيرها لغيره، فيجاب عليه بأنَّ هذا الاستحقاق سببه إذن المالك –وهو العامل– له بالانتفاع مقابل أجر، فإخراجها إلى غيره، وتسليطه على الانتفاع بها لم يتناوله الإذن، أمَّا إذا أذِنَ له بذلك فيجوز إجارة منافعه للغير.

---

[1] وكلام الحنفية في هذه المسألة يؤخذ منه أنَّ ربَّ العمل إذا أسهم في زيادة صفةٍ في عامله، كزيادة خبرته ومهارته وكفائته في أداء وظيفته التي يشغلها لديه، أنه يجوز له أنْ يؤجره للغير بأزيد من الأجرة التي يُعطيها إليه، وتطيب له الزيادة، وتكون زيادة الأجرة بإزاء ما زاد في مقدار كفاية عامله المهنية، لأنَّ مؤهلات العامل الشخصية محلُّ اعتبارٍ في التعاقد. السرخسي، " المبسوط "، (٣/١٩٧).

[2] صادق مهدي السعيد،" العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام "، الطبعة الثانية،مطبعة المعارف-بغداد،١٩٧١م،(ص١٨٧).

فإذن العامل باستعمال ربِّ العمل لمنافعه مدة من الزمان بأجرة لا يدلُّ على جواز صرفها إلى غيره، ولا حقَّ له في ذلك، بل حقُّه مختصٌّ باستيفائه للمنافع المأذون له بالانتفاع بها.

والرأي الراجح الذي تقتضيه مصلحة الواقع الحاضر أنه لا يجوز لربِّ العمل أنْ يعهد بتأجير منفعة عامله إلى شخص آخر يحل محله في استيفاء ما اشتمل عليه العقد من حقوق، والقيام بما أنشأه من التزامات، بحيث يصبح المستأجر الثاني هو رب العمل تجاه العامل، بل يتحتم حفاظاً على احترام العامل ومصلحته أنْ تنحصر مهمة تنفيذ العقد على طرفيه اللذين باشراه؛ فالعامل لا يعرف إلا رب العمل الذي قصد التعاقد معه، يتقاضى منه أجره، ويتلقى منه التعليمات اللازمة للقيام بالعمل، وهذا بمثابة شرط ضمني مانع من تشغيل العامل لصالح جهة أجنبية عن التعاقد، وينفذ هذا الشرط في حق ربِّ العمل، فتوريد العامل أو تأجيره للاشتغال لصالح طرف طارىء على التعاقد بأجرة تزيد أو تنقص عن الأجرة التي يتقاضاه، أكثر ما يخشى منه أنْ يستغل رب العمل العامل فيشتته في المصالح ليدفعه إلى إنهاء العقد، أو حتى يحتفظ لنفسه بأكبر ربح ممكن.

ترتيب التزامات ربِّ العمل:

يلتزم ربُّ العمل نحو العامل بالتزامات تسعة، وهي:

(١) دفع الأجرة.

(٢) تمكين العامل من القيام بالعمل.

(٣) اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال، وإشراكهم في نظام التأمين الاجتماعي.

(٤) معاملة العامل بالاحترام اللائق.

(٥) المحافظة على أشياء العامل.

(٦) الالتزام بالتنظيم القانوني لعقد العمل.

(٧) الالتزامات المتعلقة بالانتقال والسكن والتغذية.

(٨) توفير دار للحضانة.

(٩) إعطاء العامل شهادة خدمة أو خبرة في نهاية العقد.

وسوف نخصص لكل التزام منها مطلباً مستقلاً كما يأتي:

المطلب الأول: الالتزام بدفع الأجرة

سبق أنْ أشرنا إلى الأجرة باعتبارها أحد مقومات عقد العمل، ونبحث الآن عن الوفاء بدفع الأجرة للعامل بوصفه التزاماً من الالتزامات التي يقع على عاتق ربِّ العمل عبء تنفيذها، ولذلك نقسم هذا المطلب إلى ما يلي:

(١) مناط الالتزام بدفع الأجر، والحالات الطارئة التي تمنع الإيفاء به.

(٢) تحديد الأجرة.

(٣) التزام ربِّ العمل بدفع الأجرة في مواعيدها، ومكانها، وبمقاديرها.

الفرع الأول: مناط الالتزام بدفع الأجر، والحالات الطارئة التي تمنع الإيفاء به

مناط التزام ربِّ العمل بدفع الأجر هو حبس العامل نفسه لأداء العمل في أوقات معينة، بحيث يستحق العامل أجره ليس فقط في حالة قيامه فعلاً بالعمل المطلوب

منه، بل ولو لم يقم بهذا العمل، ما دام أنه كان مستعداً وقادراً على القيام به، ولم يمنعه من ذلك إلا سبب راجعٌ إلى ربِّ العمل[1].

وقد نصَّت المادة (٨٢١) من القانون المدني الأردني صراحةً على ما يطابق الحكم المتقدم، حيث جاء فيها : " على صاحب العمل أنْ يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدَّى عمله، أو أعدَّ نفسه، أو تفرَّغ له، وإنْ لم يُسند إليه عمل " .

وعليه؛ فإنه يكفي لاستحقاق العامل أجره كاملاً أنْ يحضر إلى مقرِّ عمله في الوقت المحدد للعمل، وأنْ يكون على أهبة الاستعداد لمباشرته؛ إذ بذلك يُعدُّ وكأنه أداه ولو لم يقم بمزاولته فعلاً، طالما أنَّ الذي حال دون ذلك سبب يرجع إلى ربِّ العمل؛ كأنْ يصدر قرارٌ وزاري بإغلاق المنشأة فترة من الزمن كجزاء له على مخالفته للأحكام الآمرة الواردة في قانون العمل، أو أنْ يتعمَّد ربُّ العمل عدم تكليف العامل بأيِّ عمل نكايةً فيه، أو لكونه لم يُهيىء للعامل الأدوات اللازمة للعمل، فإنَّ العامل في هذه الحالات يستحق أجره عن كلِّ المدة التي لم يشتغل فيها، ويظلُّ ربُّ العمل ملتزماً له بدفع الأجر كاملاً في مقابل احتجازه لمنافعه طوال تلك المدة، وتلفها تحت يده.

يقول ابن قدامة : " وإنْ سلمت إليه العين وقعت الإجارة عليها، ومضت المدة، ولا حاجز له عن الانتفاع، استقرَّ الأجر وإنْ لم ينتفع؛ لأنَّ المعقود عليه تلف تحت يده، وهي حق فاستقرَّ عليه بدلها، كالثمن المبيع إذا تلف في يد المشتري "[1].

---

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٣٨).
(1) ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٧).

وأمَّا إذا كان عدم قيام العامل بالعمل بسبب من جهته؛ كامتناعه عن العمل، فقد تقدم أنه لا يستحقُّ شيئاً من الأجرة عن المدة التي امتنع عن العمل فيها، لأنه لم يف بما التزم به من العمل في تلك المدة، فلم يستحقّ الأجر المقابل له.

وإذا أصبح تنفيذ العامل لالتزامه بأداء العمل مستحيلاً أو مرهقاً إرهاقاً شديداً لسبب أجنبي لا يد للعامل ولا لربِّ العمل فيه؛ كزلزال خرَّب المنشأة وجعلها غير صالحة للعمل فيها، أو حرب مدمرة، أو حريق امتدَّ إلى ما في المنشأة من موجودات فأتلفها، أو قرار وزاري صدر بإغلاقها دون أنْ يرتكب ربُّ العمل مخالفة يُجازى عليها قانوناً بالإغلاق، أو هطول الأمطار الغزيرة التي تمنع الاستمرار في العمل، أو برودة الطقس إلى درجة الصقيع، فقد اختلف الفقهاء في مدى استحقاق العامل أجره عن تلك المدة التي توقَّف فيها العامل بفعل تلك الظروف الطارئة إلى فريقين:

الفريق الأول: يرى أنَّ الأجرة في عقد العمل تقابل المنفعة، فإذا استحال على ربِّ العمل أو لم يستطع استيفاء المنفعة لأعذار جبرية لا دخل له فيها، وإنما وقعت قضاءً وقدراً، فلا يجب عليه دفع الأجرة؛ إذ لو ألزمناه بدفعها مع وجود العذر لأوقعناه في الضرر، والواجب في الضرر دفعه وعدم إيقاعه، وتحقيقاً لهذا لا يُلزم ربُّ العمل بدفع بدل لم يأخذ مبدله[٢].

[٢] يقول الأتاسي، " ألا ترى أنه لو استأجره شهراً ليعمل له في أرضه، فعمل عشرين يوماً ثم مرض، أو أمطرت السماء العشرة الباقية من الشهر، فإنه يلزمه أجرة العشرين يوماً بحسابها، ولا يلزمه شيء من أجرة العشرة الباقية؛ لعدم تسليم النفس فيها لمكان العذر. محمد الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٢/٤٨٨).

وقد أخذ بهذا الرأي فقهاء الحنفية[1] والحنابلة[2] وبعض المالكية[3] .

الفريق الثاني: يرى أنَّ العامل يستحقُّ أجره كاملاً؛ لتحقق مناط الاستحقاق بمجرد العقد ومضي مدته وإنْ لم يحصل ربُّ العمل منه على عمل فعلي؛ لأنَّ ربَّ العمل يعدُّ في مقابل تعهد العامل بحجز نفسه في هذه المدة لصالحه، وجاهزيته لتنفيذ الأمر بالعمل متى أسنده إليه، حاصلاً على مزايا وفوائد لم يكن ليحصل عليها لولا هذا الاتفاق، وإذا تمَّ استيفاء المنفعة ولو حكماً بالمعنى المتقدم، ترتَّب في مقابل ذلك التزامٌ يفرضه العقد على ربِّ العمل بدفع الأجر، وصار ذلك شبيهاً باستحقاق الزوجة النفقة بتسليم نفسها وإنْ لم يتمتَّع الزوج بها فعلاً.

واتجه إلى الأخذ بهذا الرأي فقهاء الشافعية[4] وبعض المالكية[5] .

الترجيح:

بما أنَّ مراد الشرع رفع الحيف عن ربِّ العمل (المدين)، وتخفيف الإرهاق الذي أصابه بسبب عذر طارىء لم يكن في حسبانه، وليس بقادر على دفعه، فقد يكون من الإجحاف بربِّ العمل أنْ يتشدَّد العامل في إجباره على تنفيذ التزامه بدفع الأجر كاملاً، رغم الظروف التي أدَّت إلى اختلال التوازن الاقتصادي في العقد اختلالاً بيِّناً.

---

(1) ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٦/٦٩).
(2) ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٦٣).
(3) المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٥٣٢).
(4) الرملي، " نهاية المحتاج "، (٥/٣٢٦).
(5) المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٥٣٢).

ودفعاً للضرر عن ربِّ العمل، وتحقيقاً للتسوية العادلة بين التزامات كلٍّ واحد من المتعاقدين، أرى أنْ يُناط بالقاضي المجتهد بعد النظر في الظروف والموازنة بين مصلحة الطرفين مهمَّة تعديل قيمة الأجرة بردِّها إلى الحدِّ المعقول، أو وقف تنفيذ العقد حتى يزول الظرف إذا كان وقتياً يقدَّر له الزوال في وقت قصير، أو فسخ العقد إذا تعيَّن طريقاً لإنهاء معاناة ربِّ العمل، وهذا تدخلٌ من القاضي يجعل كلاًّ من العاقدين يشترك في التضحية وتحمُّل الخسارة التي نشأت عن عذر عام أو خاص طرأ بعد إبرام العقد، بحيث جعل تنفيذ الالتزام بدفع الأجر بالنسبة لربِّ العمل ضاراً به ضرراً زائداً أو فاحشاً[٦] .

وقانون العمل متفقٌ مع الفقه الإسلامي في هذا الحكم؛ فقد نصَّت المادة (١٣٦ / ب) منه على أنه: " إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون، فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول، وخمسون ديناراً عن كلِّ يوم يستمرُّ فيه الإغلاق بعد ذلك، ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمرُّ الإغلاق فيها "[١] .

كما نصَّت المادة (٥٠) من قانون العمل الأردني على أنه: " إذا أخطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه، وليس في وسعه دفعه، فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف

---

[٦] الدريني، " النظريات الفقهية "، (ص١٤٧ وما بعدها).

[١] ويلاحظ على النص المتقدم؛ انه أضاف إلى إلزام ربِّ العمل بدفع الأجرة كاملة طوال مدة الإغلاق، تغريمه ما مقداره خمسمائة دينار عن يوم الإغلاق الأول، ثم يدفع عن كلِّ يوم من أيام مدة الحكم بالإغلاق خمسين ديناراً، حملاً له على احترام التعليمات والشروط القانونية.

العمل خلال السنة، وأنْ يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك، بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة " .

ويلاحظ على هذا النص؛ أنه جعل كلا العاقدين يشتركان في الخسارة التي نتجت عن إيقاف العمل اضطراراً في منشأة ربِّ العمل بصورة مؤقتة لسبب خارج عن إرادتيهما، غير أنَّ هذا النص معيبٌ في نقطتين:

- تقديره نسبة معينة تقتطع من الأجر، هذه النسبة ليست من المرونة بحيث تتسع للتطبيق في حالات مختلفة، فقد لا يتواءم إعطاؤه هذه النسبة من أجره مع ظروفه المعيشية القاسية التي تتطلب مبلغاً زائداً ولو إلى حدٍّ يسير يسد حاجاته، ويكفيه مؤنة عيشه.
- يحدد النص القانوني مجموع التعطيل الكلي الذي يلتزم ربُّ العمل بدفع الأجر في مقابله وجوباً بستين يوماً في السنة، بحيث إذا زادت مدة التعطيل على ستين يوماً فلا يُلزم بدفع أيِّ جزء من الأجر، وتوزيع الأجر بهذا التقسيم ليس له أي سند، وقد تجانبه المصلحة المدعاة، مع أنَّ المراد في الواقع دفع الضرر الزائد الذي لا ينفك عن تنفيذ الالتزام دون إضرار بالعامل في ذات الوقت.

فكان الأولى كما تقدم أنْ يُرجع في ذلك إلى قاضي الموضوع لكي يوازن بين مصلحة الطرفين، ويراعي الظروف القائمة، وأنْ يردّ الالتزام المرهق إلى الحدِّ المعقول بتقدير النسبة التي يجب أنْ يشترك بها المتعاقدان في تحمل الخسارة، أو أنْ يفرض الإجراء الذي تقتضيه العدالة في كلِّ حالة على حدة؛ من وقف، أو فسخ، أو تعديل.

الفرع الثاني: تحديد الأجرة

وندرس في تحديد الأجرة مسائل أربعة:

(١) المقدار الذي يلتزم بدفعه ربُّ العمل.

(٢) كيفية تحديد الأجرة.

(٣) زيادة الأجرة وإنقاصها في مدة العقد.

(٤) ملحقات الأجرة.

((المسألة الأولى)) المقدار الذي يلتزم ربُّ العمل بدفعه:

يلتزمُ ربُّ العمل بأنْ يدفع للعامل الأجر المستحق له؛ فإذا كان الأجر نقدياً وهو الغالب، وجب على ربِّ العمل أنْ يؤديه إلى العامل بمقداره المحدَّد وقت إبرام العقد دون نقص، ويكون وفاء الأجر بالعملة المتداولة.

أمَّا إذا كان الأجر من المثليات الأخرى غير النقود، فيجب على ربِّ العمل دفعه بجنسه وقدره ووصفه المعيَّن في العقد -كما تقدَّم في بحث مقومات عقد العمل-، فإذا أبهم ولم يُبيَّن قام ربُّ العمل بتسليم العامل أجره طبقاً لما جرى به العرف.

((المسألة الثانية)) كيفية تحديد الأجرة:

يُنظَرُ إلى الأجر من الناحية الاقتصادية باعتباره ثمناً للمنفعة التي يقدمها العامل لربِّ العمل، شأنه في ذلك شأن المواد الأولية وبقية عناصر الإنتاج ممَّا يخضع لقانون العرض والطلب، والأصل أنَّ المتعاقدين كما مرَّ هما اللذان يقومان بتحديد أجر يرتضيانه في مقابل المنفعة محلّ العقد، وقد يتجنَّب ربُّ العمل الدخول في

مساومات مع العمَّال فيحدد الأجر في لائحة المنشأة، ويعدُّ اشتغال العامل في هذه المنشأة قبولاً منه لهذا الأجر المحدَّد في اللائحة[1].

غير أنَّ ترك تحديد الأجر وفقاً لِما يتفق عليه طرفا التعاقد سواء نصَّ عليه في عقد العمل أو في لائحة المنشأة، يجعل العامل في الواقع تحت رحمة ربِّ العمل؛ لكون في مركز أقوى من العامل المتعطل الذي يبحث عن عمل، ويجعل الأخير مضطراً بدافع الحاجة والعوز إلى قبول أي أجر مهما كان منخفضاً، الأمر الذي حدا بكثير من الدول - ومنها الأردن- إلى تقدير حدّ أدنى للأجور مراعاةً للطابع الحيوي للأجر باعتباره مورد الرزق الوحيد لعدد كبير من أفراد المجتمع، بحيث إذا أبرما عقداً لزم ربّ العمل المقدار الذي عيَّنه القانون كحدٍّ أدنى للأجرلا يجوز أنْ يقلَّ أجر العامل عنه، وهما أحرار بعد ذلك بالاتفاق على مقدار للأجر فوق هذا الحد الأدنى، ويخضع هذا الاتفاق بطبيعة الحال إلى المساومة الفردية بين العامل وربِّ العمل على ضوء قانون العرض والطلب، فكلما كان العامل قوياً بمؤهلاته ومهاراته، كلما كان أجره مرتفعاً في الأزمان الاعتيادية عند رواج العمل، والعكس بالعكس يحدث غالباً[٢].

---

(1) عيسى عبده، " العمل في الإسلام "، (ص١٨٦).

(٢) صادق مهدي السعيد، " حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل في قانون العمل العراقي، (ص١٣٤). عيسى عبده، " العمل في الإسلام "، (ص١٨٧).

ولكن هل يجوز من الناحية الشرعية أنْ تُسعِّر[1] الدولة المنافع والأعمال؛ بأنْ تضع حدًّا أدنى للأجرة لا يجوز للطرفين أنْ ينزلا عنه عند إجراء العقد؟

لم يسبق للفقهاء القدامى أنْ تكلموا في تقويم الأعمال وتسعيرها[2]، ولقد كان لابن تيمية فضل السبق في إيضاح هذه المسألة وتجليتها؛ حيث لم يكتف بالبحث في مواطن تحديد الأسعار بل بحث كذلك في تحديد أجور العمَّال، وأقام موازنة بين ما يملكه الإنسان من سلع، وما يملكه من منفعة أو يبذله من جهد وعمل، فسمى ما يحصل من الأولى (منافع الأموال)، وما يحصل من الثانية (منافع الأبدان)، والأهم من ذلك أنه اعتبر العمل نفسه بنتيجة ذلك ذا قيمة اقتصادية تنتظمه هو والسلع التجارية قاعدة واحدة في موضوع السعر، ولذلك استعمل تعبير (تسعير الأعمال) في مقابل (تسعير الأموال)، بدلاً من تحديد الأجور، وإنْ كان استعمل خلال بحثه (عوض المثل) و(أجر المثل)[3] .

يقول ابن تيمية: " وكذلك إذا احتاج الناس إلى مَنْ يصنع لهم آلات الجهاد من سلاح وجسور للحرب وغير ذلك، فيستعمل بأجرة المثل، لا يمكّن المستعملون من

---

[1] التسعير هو: " أنْ يُصدِرَ موظف عام مختص بالوجه الشرعي أمراً بأنْ تباع السلع، أو تبذل الأعمال أو المنافع التي تفيض عن حاجة أربابها، وهي محتبسة أو مغالى في ثمنها أو أجرها على غير الوجه المعتاد، والناس أو الحيوان أو الدولة في حاجة ماسة إليها، بثمن أو أجر معين عادل بمشورة أهل الخبرة. محمد فتحي الدريني، " الفقه الإسلامي المقارن مع المذاهب "، (ص١٦٦).

[2] يعزو ابن القيم عدم وقوع التسعير في الأعمال على عهد النبي صلى الله عليه وسلم بالمدينة إلى أنه لم يكن عندهم مَنْ يطحن ويخبز بكراء، ولا مَنْ يبيع طحيناً وخبزاً، بل كانوا يشترون الحب ويطحنونه ويخبزونه في بيوتهم، وكذلك لم يكن بالمدينة حائك يخيط ثيابهم، بل كان يقدم عليهم بالثياب من الشام واليمن وغيرها فيشترونها ويلبسونها. الطرق الحكمية، (ص٢١٣).

[3] محمد المبارك، " آراء ابن تيمية في الدولة ومدى تدخلها في المجال الاقتصادي "، الطبعة الثالثة، دار الفكر، ١٩٧٠م، (ص١٤٢).

ظلمهم، ولا العمال من مطالبتهم بزيادة على حقهم مع الحاجة إليهم، فهذا تسعير في الأعمال "[٤].

ويتضح من كلام ابن تيمية أنَّ على الدولة في الأحوال الاستثنائية أنْ تتعرَّض لحرية المتعاقدين في عقد العمل، فتضع حدّاً أقصى للأجرة لا يجوز مجاوزته في التقدير، ويكون هذا غالباً في الأزمات الاقتصادية التي تفاجيء أرباب الأعمال على أثر ارتفاع أجور العمَّال في السوق ارتفاعاً فاحشاً.

الحكم التكليفي لتسعير الأجرة:

اتفق فقهاء المذاهب الأربعة[٥] على أنَّ الأصل في التسعير هو الحرمة، واختلفوا بعد ذلك فيما إذا دعت إليه الحاجة العامة على رأيين:

الرأي الأول: أنه حرامٌ مطلقاً؛ أي في جميع الظروف والحالات، وإلى هذا ذهب المالكية[١]، والشافعية[٢]، والحنابلة[٣]، وعمدتهم في ذلك ما يأتي:

الدليل الأول: قال الله تعالى: ﴿ **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تَأْكُلُواْ أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلاَّ أَن تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ** ﴾[٤] فاشترطت الآية التراضي، وبالتسعير لا يتحقق التراضي.

---

[٤] ابن تيمية، " مجموع الفتاوى "، (٢٨/٨٧).
[٥] الكاساني، "بدائع الصنائع "، (٥/١٢٩). المواق، " التاج والإكليل "، (٦/٢٥٤). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٣٨). ابن قدامة، " المغني "، (٤/١٥٢).
[١] الباجي، " المنتقى شرح الموطأ "، (٥/١٨).
[٢] ابن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج "، (٤/٣١٧).
[٣] المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٣٣٨).
[٤] سورة النساء: آية ٢٩.

الدليل الثاني: حديث أنس بن مالك رضي الله عنه: غلا السعر في المدينة على عهد رسول الله، فقال الناس يارسول الله: غلا السعر فسعِّر لنا، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " إنَّ الله هو المسعر القابض الباسط الرازق، وإني لأرجو أنْ ألقى الله وليس أحد منكم يطالبني بمظلمة في دم ولا مال "[٥].

وجه الدلالة من هذا الحديث ما يلي:

(أ) أنَّ رسول الله امتنع عن التسعير وقد سألوه عن ذلك، ولو جاز لأجابهم إليه.

(ب) أنه علَّل امتناعه بكونه مظلمة، والظلم حرام.

الدليل الثالث: أنَّ للناس حرية التصرف في أموالهم، والتسعير حجر عليهم، والإمام مأمور برعاية مصلحة المسلمين، وليس نظره لمصلحة أحد العاقدين بأولى من نظره لمصلحة العاقد الآخر، كما أنَّ الأجرة حق العامل، فإليه يرجع في تقديرها.

الرأي الثاني: أنه جائز مشروع، بل واجب عند بعضهم، وإلى هذا ذهب الحنفية[٦]، وبعض المالكية[٧]، وابن تيمية[٨] وتلميذه ابن القيم[٩].

واستدلو بعدة أدلة نذكر منها:

الدليل الأول: ما ورد في الصحيحين أنَّ رسول الله منع الزيادة على ثمن المثل في عتق الحصة من العبد المشترك فقال: " مَنْ أعتق شركاً له في عبد، وكان له من المال

---

[٥] أخرجه أوداود في كتاب الإجارة، باب في التسعير، برقم (٣٤٥١)، (٣/٢٧٢). وابن ماجه في كتاب التجارات، باب من كره أنْ يسعر، برقم (٢٢٠٠)، (٢/٧٤١). والبيهقي في كتاب البيوع، باب التسعير، (١٠٩٢٧)، (٦/٢٩). والترمذي في البيوع، باب ما جاء في التسعير، برقم (١٣١٤)، وقال: حديث حسن صحيح، (٣/٦٠٥).

[٦] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٦/٢٨).

[٧] الباجي، " المنتقى شرح الموطأ "، (٥/١٨).

[٨] ابن تيمية، " مجموع الفتاوى "، (٢٨/٧٦).

[٩] ابن القيم، " الطرق الحكمية "، (ص٢١٧).

ما يبلغ ثمن العبد، قّوم عليه قيمة عدل لا وكس ولا شطط، فأعطى شركاءه حصصهم وعتق عليه العبد"[10] .

فإذا كان الشارع يوجب إخراج الشيء عن ملك مالكه بعوض المثل لمصلحة تكميل العتق، ولم يمكِّن المالك من المطالبة بالزيادة على القيمة، فكيف إذا كانت الحاجة بالناس إلى التملك أعظم؛ مثل حاجة المضطر إلى الطعام والشراب واللباس وغيره، وهذا الذي أمر به النبي من تقويم الجميع بقيمة المثل هو حقيقة التسعير.

وصار هذا الحديث أصلاً في جواز إخراج الشيء من ملك صاحبه قهراً بثمنه للمصلحة الراجحة كما في الشفعة[1] .

الدليل الثاني: أنَّ رجلاً كانت له شجرة في أرض غيره، وكان صاحب الأرض يتضرر بدخول صاحب الشجرة، فشكا ذلك إلى النبي صلى الله عليه وسلم، فأمره أنْ يقبل بدلها، أو يتبرع له بها، فلم يفعل، فأذن لصاحب الأرض أنْ يقلعها، وقال لصاحب الشجرة: إنما أنت مضار "[2] .

فصاحب الشرع – رسول الله صلى الله عليه وسلم– أوجب عليه إذا لم يتبرع بالشجرة أنْ يقلعها؛ لما في ذلك من مصلحة صاحب الأرض بخلاصه من تأذيه بدخول صاحب الشجرة، ومصلحة صاحب الشجرة بأخذ القيمة، وإنْ كان عليه

---

[10] أخرجه البخاري في كتاب العتق، باب إذا أعتق عبداً بين اثنين أو أمة بين الشركاء، برقم (٢٣٨٦)، (٢/٨٩٢). ومسلم في كتاب العتق، برقم (١٥٠١)، (٢/١١٣٩).

[1] ابن القيم، " الطرق الحكمية "، (ص٢١٧).

[2] أخرجه أبوداود في كتاب الأقضية، في أبواب من القضاء، برقم (٣٦٣٦)، (٣/٣١٥).

في ذلك ضرر يسير، فضرر صاحب الأرض ببقائها في بستانه أعظم، فإنَّ الشارع الحكيم يدفع أعظم الضررين بأيسرهما[٣].

الدليل الثالث: ما رواه مالك عن سعيد بن المسيب: " أنَّ عمر بن الخطاب رضي الله عنه مرَّ بحاطب بن أبي بلتعة وهو يبيع زبيباً له في السوق، فقال له عمر: إمَّا أنْ تزيد في السعر، وإما أنْ ترفع من سوقنا "[٤].

وجه الدلالة: أنَّ حاطباً كان يبيع بأرخص من سعر السوق، فأجبره عمر أن يرفع من ثمن بضاعته، ويلحق بسعر السوق، لئلا يتضرر به أهل السوق، ولو كان ما فعله عمر مخالفاً لقواعد الشرع لأنكر الصحابة عليه قراره بالتسعير.

الترجيح:

يترجَّح ممَّا سبق اجتهاد من ذهب إلى وجوب التسعير عند الاقتضاء إذا تعيَّن وسيلةً لدفع الضرر العام، وتأسيساً عليه؛ فإنَّ تدخل الدولة بتقدير حدٍّ أدنى لأجر العامل إجراء ناجعٌ يحقق العدل والمصلحة، ويدفع الضرر عن العامل، ويوصل الحقَّ إلى مستحقه، لا سيما وأنَّ الفريقين في عقد العمل ليسا متساويين من حيث القوة الاقتصادية كما أسلفنا، وينتج عن ذلك حتماً أنَّ تحديد أجر العامل إنما يتم على أساس دافع اضطرار العامل وشدَّة حاجته، لا على أساس قدرته ومؤهلاته وخبرته ومواهبه، أضف إلى ما في ذلك من إجحاف بحق العامل، أنه يؤدي إلى تثبيط همته، وهبوط إنتاجه إلى أضعف المستويات، ولا شك أنَّ الإخلال بالتوازن بين

---

[٣] ابن القيم، " الطرق الحكمية "، (ص٢١٧).

[٤] أخرجه مالك في الموطأ في كتاب البيوع، باب الحكرة والتربص، برقم (١٣٢٨)، (٢/٦٥١). والبيهقي في كتاب البيوع من سننه الكبرى، باب التسعير، برقم (١٠٩٢٩)، (٦/٢٩).

مصلحة الفريقين ظلم، والمنع من الظلم واجب، وهذا يقتضي وجوباً تدخل الدولة في حرية المتعاقدين، لإقامة التوازن، وتقصي المصلحة ورعايتها، وصيانة الحقوق عن الضياع، ويرتكز هذا التدخل على قاعدة: " ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب " .

وتسعير الحدِّ الأدنى للأجر لا يصدر جزافاً دون دراسة، بل تحدده الدولة بعد استشارة الخبراء من ذوي الاختصاص، مع مراعاة التوفيق على قدر المستطاع بين مصلحة العامل ومصلحة ربِّ العمل؛ لأنَ الغرض أنْ يكون هناك تناسب معقول بين أجرة العامل ومنافع بدنه[1] .

طريقة تسعير الحدِّ الأدنى للأجور في القانون:

تنصُّ المادة (٥٢ / أ) من قانون العمل الأردني أنَّ على مجلس الوزراء بناءً على تنسيب وزير العمل أنْ يُشكِّلَ لجنة من عدد متساوٍ من ممثلين عن الوزارة والعمَّال وأصحاب العمل، تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور بالنقد الأردني، وذلك بصفة عامة، أو بالنسبة لمنطقة معينة، أو مهنة معينة.

كما تنصُّ المادة (٥٢ / ب) على أنْ تقدِّم تلك اللجنة قراراتها إلى وزير العمل ليتولى رفعها إلى مجلس الوزراء ليتخذ القرار بشأنها، على أنْ تأخذ اللجنة بعين الاعتبار في تقديرها للأجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة (دائرة الإحصاءات العامة مثلاً)، ويُنشر قرار مجلس الوزراء بهذا الشأن في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل به، ويكون القرار ملزماً لأصحاب العمل،

---

[1] داماد أفندي، " مجمع الأنهر "، (٢/٥٤٩).

بدليل ما نصَّت عليه المادة (٥٣) من تقرير عقوبة تغريمية لا تقل عن (٢٥) ديناراً، ولا تزيد على (١٠٠) دينار عن كل حالة يدفع فيها صاحب العمل أو مَنْ ينوب عنه إلى عامل أجراً يقلُّ عن الحدِّ الأدنى للأجور، هذا بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر، وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة[٢] .[٣]

يستخلص ممَّا تقدم؛ أنَّ تقدير الحدِّ الأدنى للأجور يتمُّ بحسب الأصل بتشريع عام ينطبق على جميع العاملين الخاضعين لقانون العمل، ولكن القانون راعى أنَّ ظروف بعض العاملين في مناطق أو مهن معينة تتطلَّب أنْ يكون الحدّ الأدنى لأجورهم أعلى من الحدِّ الأدنى للأجور بصفة عامة، ولذلك تُرك إلى اللجنة المختصة تقدير حدٍّ أدنى لأجور هؤلاء العمَّال بصفة خاصة يزيد على الحدِّ الأدنى العام.

((المسألة الثالثة)) زيادة الأجر وإنقاصه في مدة العقد :

إذا اتفق المتعاقدان على مقدار الأجر وجب أنْ يلتزما بما اتفقا عليه، لقوله تعالى : " **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَوْفُواْ بِالْعُقُودِ** "[١]، فلا يجوز تعديل الأجر المتفق عليه بالزيادة أو بالإنقاص إلا بالاتفاق بين الطرفين، ولا يجوز لأحدهما أنْ يستقلَّ بالتعديل، لأنَّ ما يُعقد على وجه شرعي يقوم مقام القانون لمَنْ عقدوه.

---

[٢] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الأردني "، (ص١٨٠).

[٣] يقول ابن تيمية: " مخالفة التسعير معصية من المنكرات التي يناط بالمحتسب إنكارها، والنهي عنها، والعقاب عليها "، ومنشأ صفة هذه المخالفة من كونها معصية أو منكراً، هو أنَّ تحديد التسعير إنما ثبت بالوجه الشرعي من قِبَل ولي الأمر، أو من يعينه لذلك، وأوامره فيما يتعلق بالصالح العام ولا معصية فيها تجب على المأمور طاعته فيها، فإذا خالف وجبت معاقبته على مخالفة أمره لقوله تعالى: " أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم " حتى عند القائلين بأنَّ التسعير غير ملزم. الدريني، " الفقه الإسلامي المقارن مع المذاهب "، (ص٢٣١).

[١] سورة المائدة، آية ١.

فتعديل الأجرة وهي جزء من العقد لا يكون من عمل أحد المتعاقدين، بل يجب أنْ يكون من عمل الاثنين معاً باتفاقهما على ذلك عند التعديل، والقواعد التي تطبَّق على تراضي الطرفين في إيجاد العقد وفسخه هي نفسها التي تُطبَّق على تراضيهما في تعديله؛ كما سبقت الإشارة إلى ذلك.

وتطبيقاً لما تقدم؛ فإذا اتفق طرفا التعاقد (العامل ورب العمل) بعد العقد على زيادة أو حطيطة معينة من الأجر في أثناء المدة، وكان ذلك برضا كلٍّ منهما، جاز ذلك، والتحقتا (الزيادة أو الحطيطة) بأصل العقد.

وإذا طلب العامل من ربِّ العمل زيادة الأجرة بحجة أنه أصبح أكثر خبرة ومهارة عن ذي قبل، أو لكون الأجر الأصلي (المسمى) الذي يأخذه بموجب العقد أصبح لا يكفيه لتلبية لوازم معيشته، ولسدِّ احتياجاته، أو لحصوله على عروض متعددة بالعمل لدى الغير بأجور مرتفعة جداً عن الأجر الذي يقبضه حالياً، فلا يُجبر ربُّ العمل على موافقته في ذلك، ويجب على العامل أنْ يستمرَّ في تنفيذ التزاماته حتى انقضاء أجل العقد؛ إيفاءً للعهد، ولا يجوز له أنْ ينفرد بفسخ العقد ولا تعديل الأجرة، لأنَّ عقد العمل عقد لازم يعقد برضا طرفيه، وما يعقد برضاهما لا يفسخ ولا يعدَّل برضا أحدهما دون الآخر.

وكذلك لو طلب ربُّ العمل نظراً لتبدُّل ظروف العمل، وكساد السلع، وقلة الأرباح والموارد، أنْ ينقص من أجر العامل شيئاً، لا يجب على العامل إجابته في طلبه، ولا يجوز له أنْ يستقلَّ بتعديلها؛ لأنَّ الأجرة متى تحدَّدت وجب على ربِّ العمل أنْ يقوم بالتزامه بدفعها كما تحدَّدت في العقد دون نقص أو زيادة.

جاء في الفتاوى الهندية: " إذا وجد الأجير مكاناً خيراً من الأول من حيث الطعام ونحوه، أو كان الأول بدرهم والثاني بدرهمين، لم يجز له أنْ يعمل لغيره، وإنْ كان يدفع له مائة درهم"[1].

والحاصلُ أنَّ الملتزم بالعقد لا يلتزم إلا بما ورد في العقد تحديداً، فإذا أراد أحد المتعاقدين تعديل الأجر بما يتناسب مع ظروفه وجب عليه الاتفاق مع المتعاقد الآخر على ذلك.

((المسألة الرابعة)) ملحقات الأجرة:

تقدَّم أنَّ الأجر هو ما يلتزم ربُّ العمل بإعطائه إلى العامل نظير تسليم الأخير منافعه إليه بصرف النظر عن التسمية المعطاة له، فقد يسمى أجراً أو مرتباً أو كسباً، لكن هل يقتصر الأجر على ما يحصل عليه العامل بصفة أساسية كمقابل لالتزامه بأداء العمل المتفق عليه أم يشمل علاوة على ذلك مزايا أخرى أيَّاً كان نوعها؟

ونبحث في الآتي في مزايا واستحقاقات ينالها العامل زيادةً على راتبه الأصلي لنرى من الناحية الفقهية مدى إمكانية إلحاقها بالأجر.

(أولاً): النسب المئوية من الربح أو الإيراد[2]**:**

قد يحصل العامل لدى بعض المنشآت على نسبة مئوية محدودة من جملة مبيعاته؛ تشجيعاً له على مضاعفة جهوده في تسويق منتجات المنشأة، وقد يلتزم ربُّ العمل بإعطاء العامل في نهاية السنة المالية للمنشأة مبلغاً يتمُّ احتسابه على

---

[1] جماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، (٤/٤١٧).
[2] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٦٩). علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص٢٦٧).

أساس نسبة مئوية من الأرباح الصافية التي حققتها كما في البنوك مثلاً، وقد تكون هذه النسبة التي يتقاضاها العامل من أرباح أو إيرادات المنشأة هي الأجر الوحيد له، وقد تكون منضافةً إلى أجر ثابت له يتقاضاه من ربِّ العمل.

وقد يحدث أنْ تنتهي مدة عقد العمل قبل انتهاء السنة المالية للمنشأة، وقبل القيام بعملية الجرد وحساب الأرباح والخسائر، ولكن هذا لا يعني حرمان العامل من حصته في الأرباح، ولا وجوب اشتغاله سنة كاملة لكي يستحق نصيباً مفروضاً في هذا الربح، وإنما هو يستحق من الأرباح بما يتناسب مع مقدار المدة التي اشتغل فيها خلال السنة التي وزِّعت أرباحها.

ويلاحظ أنَّ النسبة المئوية في الإيراد (العمولة) تختلف عن الحصة في الربح؛ فالعمولة تقدَّر على أساس قيمة المبيعات التي جلبها العامل للمنشأة، ولا ارتباط لها بالأرباح، حيث تستحق سواء حقَّقت المنشأة أرباحاً أو لم تحقق، بل ولو أصيبت بخسارة، أمَّا حصة الأرباح فلا تستحق إلا إذا حققت المنشأة أرباحاً[٣].

وقد اعتبر القانون المدني الأردني في المادة (٨١١) النسب المئوية التي جرى العرف لدى بعض المنشآت بدفعها جزءاً من أجر العامل، وتحتسب عند تسوية حقوقه، أو في تعيين القدر الجائز الحجز عليه.

والذي يراه الباحث أنَّ اتفاق الطرفين على أنْ يكون جميع أجر العامل نسبة معينة من صافي الأرباح السنوية أو الموسمية للمنشأة، يجعل العقد مضاربة لا معاوضة؛ لكونها مقدَّرة بصفة احتمالية، وفيها مخاطرة وجهالة واضحة؛ إذ قد لا تحقق

---

[٣] علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص٢٦٧).

المنشأة ربحاً في سنة من السنين، أو تحقق ربحاً ضئيلاً، والأجر في عقد المعاوضة كما تقدَّم يجب أنْ يكون مبيَّناً بصفة أكيدة دافعة للمنازعة، ويقدَّر أجر العامل حينئذ كما لو كان لم يتفق على تحديده في بداية العقد؛ أي وفقاً لأجر المثل إنْ وجد، وإلا فطبقاً لعرف المهنة أو عرف الجهة التي يؤدي فيها العمل.

وقد سبق معنا أنَّ الأجرة في عقد العمل معتبرة بالثمن في عقد البيع، فكما يشترط في الثمن أنْ يكون محدداً، يشترط في الأجرة أنْ تكون كذلك؛ لأنَّ هذا الشرط يحول دون حدوث أية مشاغبة بشأن عوض العقد، مما يحافظ على انتظام الروابط الاقتصادية والاجتماعية بين الأفراد.

كما ويلاحظ أنَّ العمولة وهي كما سبقت الإشارة إليه آنفاً تقدَّر على أساس نسبة معينة من قيمة مبيعات العامل، لا تستحق إلا إذا تحقق سببها وهو البيع أو التوزيع الفعليين، وهذا يتناقض مع المبدأ الذي قرَّرناه من أنَّ العامل (الأجير) إنما يستحق أجره بمضي المدة الزمنية المقضي بها في العقد، ولا ارتباط له بالأعمال التي تصدر عن العامل بشأن العمل، فلا يشترط لكي يستحقَّ العامل أجره سوى تواجده في المنشأة في الميعاد المحدد، ودونما استنكاف عن العمل إذا وجدت دواعيه.

وما يأخذه العامل من نسبة مئوية زيادة على أجره الثابت أو الأساسي مقابل ما يحققه من إيرادات، أو ما تحققه المنشأة من أرباح في نهاية الفترة المالية، يعدُّ هبة لا أجراً؛ لحضِّ العامل على الجدّ في عمله، وزيادة الإنتاج.

(ثانياً): البدل[1]:

(1) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الأردني "، (ص١٧٠). محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص٦٨).

وهو ما يعطى للعامل زيادة على أجره الأساسي المحدَّد لقاء ما يلي:

١. المبالغ التي أنفقها في سبيل تنفيذ العمل المعهود إليه؛ كبدل الانتقال إذا كُلِّفَ بالعمل بعيداً عن المكان المعتاد، وبدل السفر إذا كانت طبيعة عمله تستلزم منه التنقل.

٢. والبدل في حقيقته وفقاً لما تقدَّم عوض عمَّا تكبده العامل من نفقات في سبيل إنجاز العمل المطلوب منه، وليس مقابلاً لمنافعه التي يؤديها في مدة العقد؛ إذ المفروض أنه قد تمَّ الاتفاق على ذلك المقابل سابقاً، ومن ثمَّ يكون بديهياً أنْ لا يدخل هذا المبلغ الذي يتقاضاه لقاء ما أنفقه بمناسبة العمل في حساب أجره.

٣. المبالغ التي يلتزم ربُّ العمل بدفعها في مقابل جهد خاص يبذله العامل لا تعويضاً عن مال تمَّ صرفه بمناسبة العمل، أو في مقابل أخطار معينة يتعرَّض لها العامل في أداء عمله؛ كبدل العمل في أماكن خطرة أو ضارة بالصحة أو في ظروف شاقة.

وفي هذه الحالة يعدُّ هذا البدل جزءاً من أجر العامل؛ لأنَّ الغرض منه تحقيق التناسب بين الأجر ومقابله، وجعل التزام كل عاقد متوازناً مع التزام العاقد الآخر، فهو زيادة في الأجر بما يتناسب مع هذه الظروف؛ كالأجر الذي يتقاضاه العامل بدل ساعات العمل الإضافية الزائدة على المدة المعيَّنة في العقد، ويكون صرف هذا البدل مرتبطاً ببقاء هذه الظروف حتى إذا زالت كان لربِّ العمل أنْ يتوقَّف عن دفعها إليه؛ لأنَّ ما شرع لسبب يزول بزواله.

وعلى هذا؛ فلو أنَّ منشأة في محافظة عمَّان تعاقدت مع عمَّالها على أساس أنَّ كلَّ مَنْ كان مكان سكنه خارج المحافظة، يتقاضى بدل انتقال معين، فالبدل الذي يأخذه لا يعدُّ جزءاً من الأجر حتى ولو تضمنه العقد؛ لأنه مجرد تعويض عن نفقة، بدليل أنَّ هذا العامل لو انتقل للسكن في عمَّان، كان لربِّ العمل أنْ يوقف صرف هذا البدل إليه.

أمَّا إذا دأبت المنشأة بصفة مطردة على إعطاء عمالها بدل مواصلات بغض النظر عن أماكن سكنهم، فإنَّ ذلك يعد جزءاً من الأجر لانتظامه وثباته وعمومه في إطار منشأة العمل.

(ثالثاً): المنحة والمكافأة[1]:

وهي ما يعطيه ربُّ العمل لعمَّاله زيادةً على أجورهم المحددة أو المتفق عليها من مقابل نقدي أو عيني في أوقات معينة من السنة؛ كمرتب الشهر الثالث عشر الذي تدفعه بعض المنشآت إلى موظفيها في نهاية السنة المالية للمنشأة، أو في مناسبات معينة؛ كالأعياد أو الزواج أو الولادة.

هذا؛ وينصُّ القانون المدني الأردني في المادة (٨١١) على أنَّ " المنح تعدُّ جزءاً من أجر العامل إذا كان العرف جارياً بمنحها ".

ويلاحظ أنَّ في النص المتقدم إجمالاً لا بدَّ من بيانه على الوجه الآتي:

المنحةُ إذا لم يُصرَّح في العقد أو في لائحة تنظيم العمل بوجوب دفعها، ولا جرى العرف بمنحها، فلا تعدُّ جزءاً من أجر العامل، ولا إلزام على ربِّ العمل بدفعها إليه؛

(1) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الأردني "، (ص١٧١). محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص٧٠).

لأنها في الأصل كما يستفاد من اسمها تبرعٌ لا يحمل صفة الإلزام، فإذا قرَّر صرفها في عام فله حرية تقديرها وتعيين المستفيدين منها، وليس عليه أنْ يداوم في كلِّ عام عليها؛ وذلك لأنَّ الأجر كما أسلفنا هو العوض الذي يُبذلُ في مقابل منفعة العامل، وقد تمَّ تحديده بالاتفاق عند إبرام العقد، وبالتالي فربُّ العمل يستطيع أنْ يحصل على تلك المنفعة دون أنْ يلتزم بمنحة يدفعها إليه علاوة على أجره، لأنها تبرع، ولا يجبر أحد على التبرع.

ولكن إذا التزم ربُّ العمل بدفعها للعامل بمقتضى شرط في عقد العمل، أو بموجب نصٍّ في لائحة النظام الأساسي، أو جرى عرف المنشأة بدفعها؛ أي إذا اعتاد ربُّ العمل على دفعها لعماله بانتظام في كلِّ عام بصفة عامة، وبمقدار ثابت، ولمدة طويلة، فإنه يجب عليه الوفاء بما التزم به، فإنْ أخلَّ بالتزامه أجبر على دفعها إجباراً؛ لأنَّ هذا الاتفاق أو تلك العادة المألوفة أنشآ التزاماً خرج بهذه المنحة من اعتبارها تبرعاً إلى جعلها جزءاً من الأجرة، ولا اختيار لربِّ العمل في العدول عنها بإرادته المنفردة.

أمَّا المكافأة:

وهي ما يدفعه ربُّ العمل للعامل جزاء كفاءته، وتحقيقه لنتائج طيبة تعود بالنفع على المنشأة التي يعمل فيها؛ كزيادته في مقدار الإنتاج، وتقليل نفقاته، أو لمواظبته على الحضور في الأوقات المحددة لبدء العمل، أو لحصوله على مؤهلات وخبرات علمية أو فنية، وما شابه ذلك، فإنَّ الالتزام بدفعها كأجر إضافي أو تكميلي للأجر الأساسي يتحقق بنفس ما يتحقق به الالتزام بدفع المنحة.

(رابعاً) : العلاوة[1] :

وهي ما يعطى للعامل زيادة على أجره الأصلي لاعتبارٍ خاص به؛ مثل أقدميته في الوظيفة، أو ارتفاع أسعار المواد اللازمة للمعيشة، أو لزيادة أعبائه العائلية.

ورغم عدم النص على اعتبار هذه العلاوة جزءاً من أجر العامل في كلٍّ من القانون المدني الأردني، وقانون العمل، إلا أنَّ هذه العلاوة إذا التزم ربُّ العمل بإقباضها للعامل بصفة دورية منتظمة، ولمدة كافية، وبمقدار أو نسبة ثابتة على مرتبه، فإنها تعدُّ جزءاً من الأجر، وإعطاء العلاوة للعامل يفيد من جانب ربِّ العمل زيادة أجره، وتسلمها من جانب العامل يفيد قبوله، فيتمُّ بينهما بهذه الصورة تعديل الأجرة بالتراضي.

(خامساً) : الوهبة –البغشيش–[١] :

وهي مبلغ نقدي أو شيء آخر مثلي أو قيمي يحصل عليه العامل لا من ربِّ العمل، بل من زبائن وعملاء المنشأة لقاء قيامه بخدمتهم، سواء حصل عليها من العميل مباشرة أو عن طريق ربِّ العمل الذي يحصلها من العملاء لحسابه.

وقد نصَّ القانون المدني الأردني عليها في المادة (٨١١) الآنفة الذكر؛ حيث اعتبر المقابل الذي يتقاضاه العامل عن الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها ممَّا يدخل في أجر العامل، وتعتبر جزءاً منه يلتزم بإعطائه للعامل.

---

(1) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الأردني "، (ص١٧٣).محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص٧٣). حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٥٢٠).

(١) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الأردني "، (ص١٧٣).

وفي النظر الفقهي نجد أنَّ الوهبة أو الهبة أو العطية أو البغشيش الذي يعطى للعامل من زبائن المنشأة لا تحسب من ضمن الأجرة التي يقبضها من ربِّ العمل؛ لأن الوهبة بهذه الصورة هبة، والهبة تكون ملكاً للموهوب له بالقبض، ولا شك أنَّ الموهوب له في هذه الحال هو العامل وليس رب العمل، فالمبلغ لم يوهب إلى ربِّ العمل ولم يسلم إليه حتى يكون مالكاً له، وإنْ كان العامل بحيث لو لم يشتغل في المنشأة لا تصل إليه تلك الوهبة.

والقول باعتبار الوهبة جزءاً داخلاً في ماهية الأجر يقتضي أنْ يكون الملتزم بأجر العامل شخصاً أجنبياً عن العقد غير ربِّ العمل وهو العميل، وهذا يستتبع وجود عقد عمل يربط العامل بالعميل ينضاف إلى العقد المبرم بينه وبين ربِّ العمل، وهذا بعيد عن الحقيقة والواقع؛ إذ لا يوجد إلا عقد عمل واحد هو المبرم بين العامل وربِّ العمل، ويجب أنْ يتلقى في مقابل هذا العقد أجراً ثابتاً، وما يتولى العميل دفعه بنفسه إلى العامل متروك إلى رغبة العميل ومحض مشيئته.

ويظهر ممَّا تقدم؛ أنه لو اشترط احتسابها من الأجرة، فإنَّ العقد يفسد، ويجب للعامل أجر المثل؛ لأنه شرط لا يقتضيه العقد، وفيه منفعة لربِّ العمل[2].

حتى في الحال التي يكون فيها العميل ملتزماً بدفع نسبة معينة أو مبلغ محدد مقابل الخدمة، فذلك لا يُخرج ما يعطيه عن كونه تبرعاً؛ إذ كل ما في الأمر أنْ يكون ذلك مبنياً ومخرَّجاً على قاعدة الالتزام بالتبرع، حيث يلتزم العميل بمقتضى تعامله مع المنشأة، بأنْ يتبرع بجزء معلوم يتمّ صرفه لصالح موظفيها، أو يمكن أنْ

---

[2] علي حيدر، " درر الحكام"، (١/٦٥٣). محمد الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (ص٦٦٨).

يعتبر هذا المبلغ المأخوذ من الزبون جزءاً من ثمن المنتجات أو الخدمات المقدَّمة إليه، ومعنى هذا؛ أنَّ ربَّ العمل لا يتلقى منه مقابلها بالكامل، وإنما يترك جانباً منها ليقوم العميل بإعطائه إلى العامل بنفسه نيابة عنه تفضلاً من ربِّ العمل وتكرماً، وليس ذلك بالأمر اللازم الذي يجبر على فعله، بل يرجع في ضبطها وطريقة توزيعها إلى إرادة ربِّ العمل الحرَّة.

ولو استخدم ربُّ العمل العامل بما يحصل عليه من العطايا والهبات فقط، اعتماداً على أنَّ عمله لديه سيتيح له فرصة الاتصال بعملائه والحصول على مزايا وعطايا كثيرة، بحيث تكون هي المصدر الوحيد لأجره، فإنَّ العقد يكون فاسداً، وله أجر المثل بالغاً ما بلغ؛ لجهالة الأجر المسمى أو لعدمه.

وفي الصورتين المتقدمتين لا تحسب تلك الوهبة أو العطية من أجر المثل؛ لأنها تمليك له من أجنبي أصالةً أو وكالةً، ولا حقَّ فيها لربِّ العمل بعد قبض العامل لها[1].

الفرع الثالث: التزام ربِّ العمل بدفع الأجرة في مواعيدها

نبحث في هذا الفرع مسألتين:

١. ميعاد دفع الأجرة.

٢. مكان الوفاء بالأجرة.

((المسألة الأولى)) ميعاد دفع الأجرة:

[1] الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (ص٦٦٨).

يجب على ربِّ العمل أنْ يلتزم بدفع الأجرة المستحقة للعامل في المواعيد المشترطة في العقد، أو المنصوص عليها في لائحة تنظيم العمل، وإذا لم يشترطا ميعاداً معيناً أو مواعيد معينة، وكان هناك عرف يحدد مواعيد دفع الأجرة، وجب اتباع ما يقضي به العرف، لأنَّ المعروف كالمشروط، وتجب على العاقدين مراعاته بقدر الإمكان[٢] .

فالأجرة إذا كانت مؤقتة بوقت معين؛ كالسنوية والشهرية مثلاً؛ لزم أداؤها إلى العامل عند انقضاء ذلك الوقت، ولا يُطالب ربُّ العمل بها قبل ذلك، لأنَّ التأجيل يسقط استحقاق المطالبة إلى انتهاء الأجل[٣] .

وهذا الحكم محلُّ اتفاق بين الفقهاء[٤]، إلا أنَّ فقهاء المذهب المالكي[٥] والشافعي[٦] يشترطون علاوةً على ذلك تعجيل دفع الأجرة إذا لم تكن الأجرة أوراقاً نقدية بأنْ كانت عيناً كثوب مثلاً أو جهاز كمبيوتر، أو طابعة ونحو ذلك؛ لأنَّ الأعيان لا تقبل التأجيل؛ لِما في تأجيلها من الغرر والخطر بأنْ تتلف أو تتغيَّر أوصافها قبل تسليمها للعامل، فيكون ذلك سبباً للنزاع.

ويترتب على ذلك؛ أنَّ ربَّ العمل إذا أخَّر دفع الأجرة العينية عن مجلس العقد، أو جرى تأخيرها بموجب شرط أو بمقتضى عرف، يبطل العقد.

وإذا لم يوجد لا شرط ولا عرف، فهل تجب الأجرة بنفس العقد أو لا تجب؟

---

[٢] الرافعي، " العزيز شرح الوجيز "، (٦/٨٣). حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، (٤/٣).
[٣] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥٤٤).
[٤] البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٩/٦٧). عليش، " منح الجليل "، (٧/٤٣٧). البجيرمي، " حاشية البجيرمي على المنهج"، (٣/٢١١). ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٦).
[٥] حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، (٤/٣).
[٦] الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٤٣).

اختلف الفقهاء في هذه المسألة؛ فذهب الحنفية[1] والمالكية[2] إلى أنَّ الأجرة لا تجب ولا تملك بنفس العقد؛ أي لا يجب تسليمها وأداؤها بمجرد العقد، ولا تستحق إلا إذا استوفى ربُّ العمل منافع عامله، سواء كانت الأجرة عيناً أو ديناً[3] . وهذا الحكم متفرع من المبدأ الذي سبق تقريره لديهم من أنَّ عقد العمل واردٌ على منفعة العامل، وهي تحدث شيئاً فشيئاً، وشأن البدل أنْ يكون مقابلاً للمبدل، وحيث لا يمكن استيفاؤها حالاً لا يلزم بدلها حالاً؛ تحقيقاً للمساواة بين البدلين التي هي مطلوب العاقدين، إلا إذا تمَّ اشتراط دفع الأجرة مقدَّماً، فيلزمه التعجيل، وهذا موضع اتفاق كما سبقت الإشارة إليه، لأنه صار بهذا الشرط ملتزماً له بنفسه حينئذٍ، وأبطل المساواة والمعادلة التي اقتضاها العقد رعايةً لصالحه[4] .

واحتجوا على ذلك بالأدلة الآتية:

(١) قول الله تعالى: " **فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ** "[5] .

حيث أمر الله بدفع الأجرة بعد الإرضاع، وجعل وقت وجوبها بعد استيفاء المنفعة محل العقد.

(٢) عن عبدالله بن عمر –رضي الله عنهما– قال: قال رسول الله ﷺ: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه "[6] .

---

[1] الزيلعي، " تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق "، (٥/١٠٧).
[2] عليش، " منح الجليل "، (٧/٤٣٧).
[3] ابن الهمام، " فتح القدير "، (٩/٦٦).
[4] الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٠٧).
[5] سورة الطلاق، آية ٦.
[6] تقدم تخريجه.

وجه الدلالة: أنَّ الشارع أمر بالمسارعة إلى إيفاء الأجير أجره، وجعل أول أوقات المسارعة ما بعد الفراغ من العمل قبل جفاف عرقه، فدلَّ على أنَّ أول أوقات وجوب دفع الأجرة هو هذا الوقت[7].

(٣) عن أبي سعيد الخدري –رضي الله عنه– قال: قال رسول الله r: " مَنْ استأجر أجيراً فليُعلمه أجره "[8].

وجه الدلالة: أنَّ دفع الأجرة لو كان يجب بنفس العقد لكان الأولى أنْ يقول: فليؤته أجره، بدلاً من قوله فليعلمه أجره، فدلَّ على أنَّ المقصود حصول الإعلام بمقدار الأجر لا اشتراط تعجيله، كما أنَّ الأمر المطلق عن الوقت يقتضي وجوب الفعل على التراخي[1].

وذهب الشافعية[2] والحنابلة[3] إلى أنَّ العقد إذا أطلق وجبت الأجرة بنفس العقد، ويجب تسليمها عند تسليم العامل منافع نفسه إليه وتمكينه من الانتفاع، وإنْ لم ينتفع فعلاً؛ لأنه عوض أطلق ذكره في عقد معاوضة، فيستحق بمطلق العقد؛ كالثمن في البيع، والمهر في النكاح، وهذا مبنيٌّ على الأصل الذي تقرَّر لديهم من أنَّ المنفعة المعدومة تعدُّ في حكم الموجودة ضرورة تصحيح العقد؛ لأنَّ من شرط جواز العقد أنْ يكون المعقود عليه موجوداً مقدوراً على تسليمه، وقد جعل الشارع المعدوم حقيقةً موجوداً حكماً كما جعل النطفة في رحم الأم بمثابة الحي بالنسبة

---

[7] السرخسي، " المبسوط "، (١١/٧٧).
[8] تقدم تخريجه.
[1] المبسوط، (١١/٧٧). البخاري، " كشف الأسرار "، " ١/٢٥٤ ".
[2] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٠٤).
[3] البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٤٠). المرداوي، (الإنصاف)، (٦/٨٠).

لبعض الأحكام الشرعية؛ كالوصية والإرث، والدليل على أنَّ منافعه في حكم الموجودة، جواز الاستئجار بأجرة مؤخرة (بالدين)، ولو كان معدوماً لما جاز؛ لأنَّ العقد يصير وقتئذٍ ديناً بدين وهو حرام.

وإذا كانت موجودة وجب ثبوت الملك بالعقد لوجود المقتضي وانتفاء المانع، فيثبت الحكم فيما يقابله من البدل أيضاً.

والذي يظهر رجحانه أنَّ العامل يملك الأجرة بمجرد العقد إذا أطلق العقد، ولم يشترط ربُّ العمل لدفع الأجرة أجلاً؛ وذلك لأنَّ سبب وجوب الأجرة هو العقد القائم بين العامل وربِّ العمل، بدليل أنَّ العامل يستحقُّ الأجر إذا كان في مدة الإجارة حاضراً ومقتدراً على العمل، وإنْ لم يعمل، وما ذلك إلا لوجود العقد بينهما، فتعيَّن اعتبار عقد العمل سبباً لوجوب الأجرة للعامل كسائر المعاوضات التي يجب فيها العوض بالعقد، كما أنَّ الأجرة بمثابة الأثمان؛ فإنْ عجلت تعجلت، وإنْ أجلت وكانت ديناً تأجلت، وإنْ أطلقت تعجلت كما لو قيدت بالتعجيل، فهي تنزل فيما سبق منزلة الثمن في عقد البيع[4]. [5]

---

[4] الجويني، " نهاية المطلب "، (٨/٨١).

[5] تظهر فائدة وثمرة الخلاف بين ما ذهب إليه كلٌّ من الفريقين في النقطتين الآتيتين:

(أ) صحة تصرف العامل في الأجرة المتفق عليها بشتى أنواع التصرفات التي تجوز في الأملاك؛ إبراءً وهبة وإيصاءً عند الشافعية والحنابلة؛ لتحقق ملكيته لها بمجرد إبرام العقد.

(ب) عدم صحة تصرف العامل في الأجرة المبيَّنة في العقد بالإبراء أو بالهبة ونحوهما من التصرفات؛ لأنَّ العامل لا يملك الأجرة بنفس العقد، وإنما يملكها بالاستيفاء أو بالتمكن منه، أو باشتراط أنْ تكون الأجرة معجَّلة، أو بمبادرة ربِّ العمل بدفعها مقدَّماً من غير شرط بالتعجيل، وهذا بناءً على رأي الحنفية والمالكية في هذه المسألة كما تقدم. الحموي، " غمز عيون البصائر "، (٣/٤٦٥).

وينبني على ما سبق؛ أنه لا يحقُّ للعامل المطالبة بأجرته بعد العقد وقبل تسليمه منافع نفسه، ولو كان متملكاً لها بموجب العقد، لأنَّ الأجر كما قال أبو الخطاب الحنبلي: " يملك بالعقد، ويستحق بالتسليم، ويستقر بمضي المدة "[1]، وإنما توقف استحقاقه للأجر على تسليمه نفسه، لأنَّ الأجر عوض لا يجب تسليمه إلا مع تسليم معوضه وهو المنفعة، كالثمن في البيع، وما ذلك إلا تحقيقاً للمساواة واجبة الرعاية في عقود المعاوضات.

ويجبُ التنبُّه إلى عدم الربط بين تحديد زمان لدفع الأجرة، وتحديد الأجر على أساس الزمن، فأجر العامل قد يتحدَّد بالشهر؛ بأن يتفق في العقد على أنْ يدفع ربُّ العمل للعامل ثلاثمائة دينار شهرياً، ولكن ذلك لا يستلزم دفع الأجر إلى هذا العامل مرة في كلِّ شهر، فقد يتمُّ الاتفاق بينهما على أنْ يدفع ربُّ العمل له عشرة دنانير كل يوم، أو سبعين ديناراً كل أسبوع، وقد يتحدَّد الأجر بالساعة، فيمضي الاتفاق على أنْ يأخذ العامل خمسة دنانير في الساعة، ولكن ذلك لا يقتضي بالضرورة أنْ يقبض العامل أجره مرة في كلِّ ساعة، فيجوز الاتفاق على أنْ يقبض

[1] المرداوي، " الإنصاف "، (٦/٨٣).

أجره في نهاية اليوم أو الأسبوع أو الشهر وهكذا، فطريقة دفع الأجر مردودةٌ إلى تراضيهما[٢] .[٣]

((المسألة الثانية)) مكان الوفاء بالأجرة :

إذا اشترط في العقد أنْ يكون مكان دفع الأجرة للعامل في محلٍّ معين؛ كمنشأة ربِ العمل، أو محلِّ إقامته، أو مصرفاً معيناً، ففي هذه الحالة يكون الدفع في هذا المحل؛ عملاً بالشرط .

وتطبيقاً على ذلك؛ إذا كان مكان الدفع مثلاً هو محلُّ إقامة العامل، أو حسابه لدى البنك الإسلامي، وغيَّر العامل محلَّ إقامته، أو قام بنقل حسابه إلى بنك آخر، فلا يلتزم ربُّ العمل بدفع الأجرة في المحل الجديد، إلا إذا تمَّ الاتفاق بينهما منذ

---

[٢] أحمد شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٨١). علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص٢٩٥). حسن كيرة، "أصول قانون العمل "، (ص٤٢١).

[٣] إذا حلَّ يوم دفع الأجرة صارت ديناً في ذمة ربِّ العمل، وله أنْ يدفعها في أية ساعة شاء من هذا اليوم؛ لأنَّ اليوم يبدأ من شروق الشمس وينتهي عند غروبها، ويجب على العامل إذا تأخَّر ربُّ العمل عن دفع أجرة شهر مثلاً أثناء العقد، أنْ يُنظره وأنْ ينفِّس له في الأجل إنْ كان معسراً في ذلك الوقت، أو لم تُسعفه الظروف مع بذله العناية الكافية إلى القيام بالتزامه بدفع أجر العامل في الميعاد المتفق عليه، فقد يتوافر لديه من الأعذار القوية ما يستوجب إمهاله حتى يتيسَّر له دفع الأجرة، لا سيما إذا أخذنا بعين الاعتبار ضخامة الأعباء التي تترتب على المنشأة في نهاية الوحدة الزمنية المقدَّرة لدفع الأجرة؛ من حيث احتساب أجور العمَّال وتدقيقها، وقيدها في السجلات، وتحويلها إلى حساباتهم في أحد البنوك، ممَّا يدفع بالعامل انطلاقاً من النصِّ القرآني: " وإنْ كان ذو عسرة فنظرة إلى ميسرة " [سورة البقرة، ية ٢٨٠]، إلى تغليب جانب الرأفة على مبدأ حريته في استيفاء حقه ولو كان بالطرق المشروعة؛ لأنَّ العمل بموجبه يؤدي إلى مآل ممنوع من إلحاق الضرر بالمدين الذي وقع في الحاجة بفعل ظرف من الظروف خارج عن إرادته، وهذا ظلم، والظلم حرام قطعاً، فيجب رفع الظلم والضيق عنه بإعطائه مهلة سماح مجانًية لا يُطالبه فيها العامل بأجره، تيسيراً عليه، ورفعاً للعسر والحرج عنه. ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (١/١٢٥). القرافي، " أنوار البروق "، (٢/١٢٧). ابن حجر الهيتمي، " الزواجر عن اقتراف الكبائر "، دار الفكر-بيروت، (١/٣٧٥). ابن مفلح، " الفروع"، (٤/٢٩٧).

البداية على أنْ يكون الدفع في محل العامل الذي يقيم فيه، أو يضع فيه حسابه، ولو تغيَّر، فعليهما أنْ ينصَّا على ذلك بصراحة، قطعاً لأسباب الخصام.

وبما أنَّ معرفة مكان دفع الأجر يعدُّ أمراً ضرورياً تُعلم به قيمة الأجر؛ لأنَّ الأجر قد يحتاج في نقله وحمله من منطقة إلى أخرى مصاريف وعمولات قد ينشأ عنها نزاعٌ بين الطرفين، فقد اختلف الفقهاء في مدى تأثير عدم تعيين مكان الوفاء بالأجرة في صحة العقد على النحو الآتي:

ذهب أبويوسف ومحمد بن الحسن من الحنفية[1]، والمالكية[2]، والحنابلة[3] إلى عدم شرطية تعيين مكان التسليم، سواء كان في حمله مؤونة أم لا، وسواء كان مؤجلاً أم حالاً؛ لأنَّ الأجرة بمنزلة الثمن في البيع، والثمن ولو كان له حمل ومؤونة لا يُشترط فيه تحديد مكان الإيفاء، فكيف يُشترط ذلك في الأجرة؟!، وقياساً على السَّلَم حيث لا يُشترط فيه ذكر مكان الإيفاء.

وذهب أبوحنيفة[٤] والشافعية[٥] إلى أنه يُشترط تعيين مكان الإيفاء إنْ كان العقد بموضع لا يصلح للتسليم، سواء كان الأجر حالاً أم مؤجلاً، أو يصلح للتسليم ولكن لحمله مؤونة؛ لأنه بدون التعيين تتمكَّن فيه جهالة تفضي إلى المنازعة.

أمَّا إذا كان المكان صالحاً للإيفاء، وليس في حمل الأجر وإيصاله للمؤجر مؤونة، فلا يشترط تعيين مكان للإيفاء، ويتعيَّن مكان العقد موضعاً معتبراً لدفع الأجرة.

---

(1) السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١١٤).
(2) ابن جزي، " القوانين الفقهية "، (١/١٧٨).
(3) ابن قدامة، " المغني "، (٤/٢٠٠).
(٤) السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١١٤).
(٥) الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٨).

والمراد بمكان العقد: المحل الذي يتواجد فيه العامل للعمل، لا المكان الذي أبرما فيه الصفقة بعينه[6].

والراجح ما ذهب إليه جمهور الفقهاء من وجوب أداء الأجور في نفس المكان الذي يشتغل فيه العامل حتى لا يتحمل مشقة الانتقال إلى مكان آخر، بحيث يُضيِّع عليه وقتاً وجهداً هو في أمسِّ الحاجة إليه، لا سيما إذا كان لربِّ العمل محلاَّت عديدة، أو كان مبنى الإدارة بعيداً عن فروع العمل[1].

مكان الإيفاء بالأجر في القانون:

لا يوجد نصٌّ خاص لا في القانون المدني ولا في قانون العمل، يحدد مكان دفع الأجر، فلم يبق إلا تطبيق القواعد العامة، وهذه تقضي بأنْ يكون الدفع في المكان المتفق عليه، فإنْ لم يوجد اتفاق كان مكان الدفع هو موطن المدين بالأجر وهو هنا (ربّ العمل)، حيث جاء في المادة (٣٣٦) من القانون المدني الأردني النص الآتي:

(١) " إذا كان محل الالتزام شيئاً معيناً بالذات، وجب تسليمه في المكان الذي كان موجوداً فيه وقت نشوء الالتزام، ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك ".

(٢) " أما في الالتزامات الأخرى فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء، أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين إذا كان الالتزام متعلقاً بهذه الأعمال ".

---

[6] زكريا الأنصاري، " الغرر البهية "، (٣/٦٣).

[1] جاء في مجلة الأحكام العدلية لعلي حيدر النص الآتي: " يُسلم بدل الإجارة إذا كان المأجور عقاراً في المكان الموجود فيه، وإذا كان عملاً ففي المكان الذي يقوم فيه الأجير بالعمل". (١/٥٢١).

يستفاد من نصِّ المادة المتقدمة أنَّ الأجر إذا كان شيئاً معيناً، فالوفاء يكون في مكان وجود هذا الشيء وقت إبرام عقد العمل، أما إذا كان الأجر من المثليات، ويكون غالباً من النقود، فالوفاء يكون في موطن ربِّ العمل، أو في مركز أعماله.

والعبرة بموطن ربِّ العمل وقت الوفاء بالأجرة؛ بحيث لو غيَّر موطنه، فمكان الدفع هو موطنه وقت دفع الأجر لا الموطن السابق الذي كان له وقت إنشاء عقد العمل؛ إذ نص المادة (٢ / ٣٣٦) صريح في أنْ يكون الوفاء في موطن المدين (رب العمل) وقت الوفاء[٢].

وهذا مطابق لما ذهب إليه الفقهاء من أنَّ مكان الدفع إذا كان العقد مطلقاً لم يعين فيه مكان تسليم الأجر، يكون في الجهة التي تمَّ الاتفاق عليها، وإنْ لم يوجد اتفاق فإنَّ القانون يجعل الدفع في موطن المدين؛ أي ربّ العمل، أو الجهة التي فيها مقرّ أعماله، بينما يجعل الفقهاء كما تقدم المحل الذي يحضر إليه العامل للعمل هو المكان الذي يلتزم ربُّ العمل بدفع الأجرة للعامل فيه.

المطلب الثاني: تمكين العامل من القيام بالعمل

قدَّمنا أنَّ العامل لا يلزمه أنْ يشتغل بصورة فعلية كي يستحق أجره، وإنما يكفي أنْ يكون متمكناً من العمل، وقادراً على تنفيذه بمجرد طلبه منه، وهذا الالتزام يقابلُ التزام العامل بتسليم منافعه، ولكن لا يجوز لربِّ العمل أنْ يمنع العامل من مزاولة العمل المتفق عليه لمجرد المنع مع توافر الدواعي المقتضية لتكليفه بالعمل؛ لأنَّ

[٢] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٨٢). علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص٣٠٢).

إعراضه عن تشغيله دون مبرِّر قد يُسبب للعامل آلاماً نفسيةً، ويفوِّتُ عليه خبرةً تُكتسبُ بالمران والممارسة، ممَّا يُعرقلُ تقدمه وترقيته، وقد يجد صعوبةً في العمل لدى جهة أخرى بعد انتهاء عقده، ولربما أضعفه ذلك عن إقامة التزاماته الأخرى على النحو المطلوب، وما يكون ذريعةً إلى حزن العامل وكسر قلبه يجب المنع منه؛ دفعاً للضرر والظلم، ولهذا لا يجوز لربِّ العمل عدم الإيعاز إلى العامل بمهمة تتعلق بمهنته التي وظِّفَ بها مع أهليته وبراعته وتوفر الحاجة إليه، إذا كان من وراء عدم استعماله ضررٌ يلحق به، والإقدام على تشغيله حتى مع عدم الاحتياج إليه فعلياً أهون من كسر قلبه وإيذائه بتركه عاطلاً وزملاؤه من حوله يعملون.

ويتفرع عن هذا الالتزام ما يلي:

(١) استخدام العامل في ذات العمل المتفق عليه وبنفس شروطه.

(٢) تهيئة مكان وأدوات العمل.

الفرع الأول: استخدام العامل في ذات العمل المتفق عليه وبنفس شروطه

يلتزمُ ربُّ العمل بتشغيل العامل في نفس العمل المتفق عليه في العقد، وطبقاً لشروطه، فلا يملك ربُّ العمل أنْ يكلفه بعملٍ آخر دون رضاه، ولا أنْ يكلفه بالعمل ذاته في مكان آخر غير المكان المتفق عليه[1].

وعلى ذلك؛ لا يجوز لربِّ العمل إذا كان عقدُ العمل قد بيَّن أنَّ وظيفة العامل تدريس مادة أدبية كالدين أو اللغة العربية، أنْ يُستعمل في تدريس مادة علمية كالفيزياء أو الرياضيات؛ إذ يجب اتباع نصِّ العقد.

---

[1] مالك، " المدونة "، (٣/٤٤٥). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٣٦). الرحيباني، " مطالب أولي النهى "، (٣/٦٤٤).

على أنه لا ينبغي التشدُّد في مراعاة هذه القاعدة، فالعرف قد يعدِّلُ فيها، ويجيزُ لَمنْ استأجر موظفاً لمباشرة عملٍ معيَّن، أنْ يُضيف إليه عملاً آخر جرى العرفُ بإِضافته، أو أصبح يُعدُّ من مكملاته.

أمَّا إذا كان نوعُ العمل ومكانه[2] غير مبيَّنين في العقد، فالظروف وقرائن الأحوال هي التي تدلُّ عليهما، ويُرجع في ذلك إلى مهنة ربِّ العمل، لا سيما إذا بُيِّنت هذه المهنة في صلب العقد، وإلى ما نُشر عنه من الإعلانات قبل إبرام العقد، وإلى العرف والعادات المحلية، وإلى غير ذلك من القرائن التي تدلُّ على النية المحتملة للمتعاقدين.

فإذا كان الإعلانُ ينصُّ على طلب موظف حسابات لدى شركة معينة، فلا تستطيع الشركة أنْ تستعمله لغرضٍ آخر، إذ لا يلزمه أنْ يباشر مهنةً أخرى غير المهنة المشروطة، إلا أنْ يتمَّ الاتفاق على خلاف ذلك.

الفرع الثاني: تهيئة مكان وأدوات العمل

يجب على ربِّ العمل أنْ يعد مكاناً مناسباً لأداء العمل، وأنْ يزوِّد العامل بالمواد والأدوات والآلات اللازمة للقيام بالعمل المكلف به، وأنْ يراعي أنْ يتمَّ تأدية العمل

---

(1) تقدم في بحث التزامات العامل أنَّ الأصل في تحديد مكان العمل أنه المكان المنصوص عليه صراحةً في العقد، بحيث لا يجوز لأحدهما تغييره بإرادته المنفردة، وإذا تعذَّر معرفة مكان العمل أو تحديده وقت العقد، فيكون المرجِّح في ذلك العرف، وهو عادةً ما يكون مصنع ربِّ العمل أو مؤسسته، وقد يكون غير مستقر كالباعة المتجولين.

والمفروض أنْ يوضِّح عقد العمل أو لائحة العمل حقوق الطرفين في هذا الموضوع، لا سيما إذا تعددت فروع المؤسسة في مدن ومحافظات مختلفة، ومع ذلك فقد تدلُّ أحياناً ظروف التعاقد على وجود اتفاق ضمني بالسفر والانتقال إلى جهات مختلفة كما يحدث في المهن التي تقتضي طبيعتها بالانتقال؛ كمدققي الحسابات الخارجية والداخلية، والعبرة لما جرت عليه عادةُ أهل مهنة معينة، ويتقيدُ العقد وينصرف إلى تلك العادة، وإنْ لم تُبيَّن فيه؛ لأنَّ المعروف كالمشروط.

في ظروف ملائمة تكفلُ المحافظة على سلامة العمل وصحته، وبالطرق التي تتفق مع الأعراف المتبعة في المهنة.

فيجب أنْ تتوافر في مكان العمل المتطلبات الصحية الضرورية، فلا يكون فاسد الهواء، أو ضعيف الإنارة، أو ذا رطوبة شديدة، لأنَّ هذه الظروف من شأنها أنْ تُؤثر سلباً في صحة العامل، فيُمنع ربُّ العامل ابتداءً من اتخاذ ما يكون سبيلاً إلى تحقيق هذا الضرر، درءاً له قبل وقوعه؛ إذ من المقرَّرات الشرعية أنَّ " الضرر يدفع بقدر الإمكان "، وإذا كان واقعاً فيجب عليه إزالته شرعاً أيَّاً كان منشؤه؛ لأنه ظلمٌ.

والضابط فيما يجبُ على ربِّ العمل والعامل من التزامات بهذا الشأن حال إطلاق العقد بينهما؛ هو العرف وتحكيم العوائد الجارية، يقول الجويني: " وأمَّا حطب التسجير، فإنْ عمَّت العادة بأنْ يأتي به المستأجر، فهو يجري على حكم العرف، وإنْ كانت العادة مطردةً في أنَّ الحطب يأتي به الملتزم، ففيه اختلاف بين الأصحاب، فالذي ذهب إليه القاضي والمحققون أنَّ العادة محكمة في ذلك، وقد التزم الأجير تحصيل الخبز، فعليه التسبب إليه "[2].

قال البهوتي الحنبلي: " ويجبُ على مؤجِّرٍ مع الإطلاق كلَّ ما جرت به عادة أو عرف من آلةٍ؛ كزمام مركوب؛ ليتمكَّن به من التصرُّف فيه "[3].

---

[2] الجويني، " نهاية المطلب "، (٨/١٦٢).
[3] البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٦١).

المطلب الثالث: اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمَّال، وإشراكهم في نظام التأمين الاجتماعي

يجب على ربِّ العمل بمقتضى المادة (٧٨) من قانون العمل أنْ يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمَّال أثناء العمل، وعليه توفير وسائل الحماية والصحة المهنية في أماكن العمل؛ كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها، بما يكفل الوقاية من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل، وعن الآلات المستعملة فيه، سواء كانت مخاطر ميكانيكية أم طبيعية أم كيماوية.

وإذا حدث في العمل ما يستوجب اتخاذ إجراء وقائي لخطرٍ واقعٍ أو متوقَّع، فيجب على ربِّ العمل المبادرة بإخبار عمَّاله بذلك، ويجب القيام به سريعاً حتى لا يقع الخطر، وإلا كان مسؤولاً عن تقصيره في عدم المبادرة بالإخبار، وفي ترك اتخاذ الاحتياطات والتدابير التي يجب عليه توفيرها في منشأته حمايةً للعمَّال من الضرر[1].

ولهذا الالتزام أهمية بالغة خاصة إذا كانت طبيعة العمل مما يُعرِّضُ صحة العامل للخطر؛ مثل العمل في مهنة التمريض، إذ من الواضح وجوب التزام المنشأة الطبية بتوفير الاحتياطات ووسائل الوقاية اللازمة لمنع انتقال العدوى.

---

(1) وقد أعطى قانون العمل الأردني كما في الفقرتين (أ وب من المادة ٨٤) لوزير العمل في حالة امتناع ربِّ العمل عن تنفيذ ما أوجبه القانون في المواعيد التي تحددها الوزارة، أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم، صلاحية أنْ يأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر، كما يدخل من ضمن الاحتياطات اللازمة لسلامة العمَّال طبقاً للمادة (٨٣) من قانون العمل إجراء الفحص الطبي الابتدائي للعامل قبل التحاقه بالعمل لأجل التأكد من سلامته ولياقته الصحية لنوع العمل الذي يُسند إليه.
وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين بتقاضي أجورهم كاملة.

ولكن قد لا تكون طبيعة العمل في ذاته ممَّا يعرِّضُ صحة العامل للخطر، وهنا يثور التساؤل عمَّا إذا كان لربِّ العمل أنْ يكلِّف العامل بعملٍ يدخل أصلاً في وظيفته، ولكنه قد يعرضه لبعض الخطر نتيجة ظروف خاصة أو عارضة؛ كأنْ يكلف المخدوم أحد خدمه بالقيام بأعمال الخدمة العادية في حجرة أحد أفراد الأسرة المريض بمرضٍ معدٍ، والذي يقتضيه النظر الفقهي في هذه المسألة أنَّ لربِّ العمل تكليف الخادم بأعمال الخدمة العادية ولو في ظلِّ هذه الظروف الطارئة على أحد أفراد العائلة، ودون توقفٍ على رضاه؛ لأنَّ هذه الأعمال داخلة في حدود التزاماته، ولكن بشرط أنْ يكون ربُّ العمل قد اتخذ في حقِّه الاحتياطات اللازمة لمنع انتقال العدوى إليه، ويظلُّ ربُّ العمل ملتزماً بتوفير أسباب السلامة للخادم وفقاً لمقتضى العقد، سواء قبل الخادمُ تحمُّل مخاطر العمل في ظلِّ هذه الظروف أو لم يقبل؛ إذ ليس في قبوله ما يُعفي ربَّ العمل من التزامه الذي تفرضه عليه قواعد العدل والإحسان.

أمَّا إذا لم يقم المخدوم بواجبه فلم يؤمِّنْ للخادم ما يلزمه من وسائل الوقاية اللازمة، فللعامل أنْ لا يلتزم بتنظيف الغرفة التي يتواجد فيها المريض، وليس لمخدومه أنْ يُلزمه بالتنفيذ جبراً؛ لأنَّ العقد وإنْ كان يجعلُ له حقاً شرعياً بمطالبة الخادم بما التزم بالقيام به في العقد، إلا أنه يستعمل هذا الحقَّ على وجهٍ يقصد منه الإضرار

بالخادم، بقرينة عدم التوقّي لصالحه، مع توفُّر الأسباب المقتضية له، والعقد لم يُشرع بتاتاً ليكون وسيلةً للإضرار بالغير[1].

كذلك يجبُ على ربِّ العمل أنْ يُحيط العامل قبل بدء مزاولة عمله بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته، مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها، وأنْ يعلِّقَ في مكانٍ ظاهر تعليمات وإرشادات توضَّح فيها مخاطر المهنة، ووسائل الوقاية منها[٢]، وفي مقابل ذلك أوجب القانون على العامل أنْ يستعمل وسائل الوقاية، وأنْ يتعهد ما بحوزته منها بعناية، وأنْ ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وألا يرتكب أيّ فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه، بحيث يكون إخلال العامل بشيء من ذلك موجباً لمسؤوليته التأديبية[٣].

[1] ومن المفيد أنْ نذكر هنا أنَّ مرض المخدوم إذا اجتمعت كلمة الأطباء على اعتباره مرضاً خطيراً مُعدياً، أو كان من الأمراض التي جرت عادة الله –تبارك وتعالى- بطريق الاطراد والغلبة والأكثرية بحصول الضرر به، فإنَّ إقدام الخادم على مخالطة ذلك المريض دون تحرُّز ووقاية، جرأة على خطر، وإيقاع للنفس في التهلكة، والشرع ناهٍ عن ذلك، قال الله –تعالى-: " وَلاَ تُلْقُواْ بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ" [البقرة: آية ١٩٥]، وعوائد الله تعالى إنْ دلَّت على شيءٍ وجب اعتقاده؛ كما نعتقد أنَّ الماء مروٍ، والخبز مُشبع، وقطع الرأس مميت،، ومَن لم يعتقد ذلك كان –على حدِّ تعبير الإمام القرافي- خارجاً عن نمط العقلاء، يقول القرافي: " وقد يجب الخوف من غير الله –تعالى-؛ كما أمرنا بالفرار من أرض الوباء والخوف منها على أجسامنا من الأمراض والأسقام، وفي الحديث: " فرَّ من المجذوم فرارك من الأسد "، فصون النفس، والأجسام، والمنافع، والأعضاء، والأموال، والأعراض عن الأسباب المفسدة واجب ". الفروق، (٤/٢٣٩).

[٢] مادة (٧٨/٣) من قانون العمل الأردني.

[٣] مادة (٨٢) من قانون العمل الأردني.

وتطبيقاً على ما تقدَّم؛ إذا كان في الآلة أو الشيء الذي يعمل عليه العاملُ عيب قد يتسبب في إلحاق خسارةٍ به، وجب على ربِّ العمل أنْ يُخبر به العامل حتى يتخذ الاحتياطات اللازمة لمنع وقوعها، وإلا كان مسؤولاً عن تعويض ما يُصيب العامل من ضررٍ بسبب ذلك؛ لاعتباره مقصِّراً في عدم تنبيهه، وفي عدم اتخاذ التدابير اللازمة لتفادي حدوث الضرر[٤]، إلا إذا كان ربُّ العمل لم يعلم بوجود ذلك العيب، ولم يكن في استطاعته أنْ يعلم ذلك.

ومستند ذلك؛ أنَّ العامل يعتبر أمانةً في يد ربِّ العمل، والمطلوب منه هو أن يبذل في المحافظة عليه عناية الرجل العادي، حتى ولو كانت هذه العناية تزيد على العناية التي يبذلها عادةً في شؤونه الشخصية.

يقول الكاساني: " لا خلاف في أنَّ المستأجَر -بفتح الجيم- أمانة في يد المستأجِر -بكسر الجيم-؛ كالدار، والدابة، وعبد الخدمة، ونحو ذلك، حتى لو هلك في يده بغير صنعه، لا ضمان عليه؛ لأنَّ قبض الإجارة قبضٌ مأذونٌ فيه، فلا يكون مضموناً؛ كقبض الوديعة والعارية، وسواء كانت الإجارة صحيحة أو فاسدة "[١].

وجاء في كتاب منح الجليل لعليش المالكي: " المستولي على شيء بإجارة أو كراء سواء كان مستأجِراً أو مؤجراً أمينٌ على ما استولى عليه، فلا ضمان عليه لِما تلف أو

---

[٤] يرى محمد فهر شفقة أنَّ التعويض عن إصابة العامل يكون حسب تقدير الخبراء ذوي الكفاية والأمانة، وتقوَّم الإصابة بما يكفي للمعالجة من نفقات حتى البرء، وبما يقوم مقام التعطيل عن العمل، وإنْ أدَّت الإصابة إلى عاهة دائمة بالعامل، زاد التعويض بمقدار تأثير العاهة على استطاعة العامل وقدرته على مزاولة عمله المعتاد. محمد فهر شفقة، " أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام "، الطبعة الأولى، ١٣٨٧هـ-١٩٦٧م، دار الإرشاد – بيروت، (ص١٠٥).

[١] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢١٠).

ضاع بغير تعدٍ ولا تفريطٍ منه، ويُصدَّق في دعوى التلف أو الضياع، ولو فيما يُغاب عليه "[٢].

وجاء في مغني المحتاج: " ويد المكتري على المستأجَر من الدابة والثوب وغيرهما يدُ أمانة مدة الإجارة جزماً، فلا يضمن ما تلف فيها بلا تقصير؛ إذ لا يمكن استيفاء حقه إلا بوضع اليد عليها، وعليه دفع متلفاتها كالمودع "[٣].

وجاء في كشاف القناع: " والعينُ المستأجرَة أمانة في يد المستأجر؛ إنْ تلفت بغير تعد ولا تفريط لم يضمنها؛ لأنه قبض العين لاستفاء منفعة يستحقها منها، فهو مؤتمن، كالموصى له بنفع عين، والقول قوله بيمينه في عدم التعدي؛ لأنه الأصل "[٤].

قال ابن قدامة: " ولا نعلم في هذا خلافاً "[٥].

ويؤخذ من النصوص المتقدمة أنَّ ربَّ العمل إذا أخلَّ بالتزامه، بأنْ ثبت في جانبه تعدٍ أو تفريطٍ في المحافظة على نفس العامل وصحته من مخاطر العمل الواقعة أو المتوقعة، فللعامل أنْ يرجع عليه بتعويضٍ عمَّا أحدثه له هذا السلوك من الضرر.

أمَّا إذا استعمل ربُّ العمل العامل في عين العمل الذي قُدِّرَ له في العقد، دون أنْ يُنهكه فيضرَّ به طمعاً في الإكثار من إنتاجه، وتعهَّده بالعناية، واتخذ في جانبه جميع الاحتياطات الكافية ضدَّ مخاطر العمل ممَّا ينفي عنه شبهة التقصير، فلا يكون ملزماً بضمان ما يتعرَّضُ له العامل أثناء عمله أو بسببه من مخاطر وأضرار،

---

[٢] عليش، " منح الجليل "، (٧/٥٧).
[٣] الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٧٦).
[٤] البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٣٧).
[٥] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٣١١).

ما دام لم يصدر منه أيَّ تقصير، وأنه لم يفعل إلا أنْ استعمل العامل الاستعمال المعتاد وفقاً لما يقتضيه العقد.

ويستدلُّ على هذا بحديث أبي هريرة قال: قال رسول الله: " العجماء جُرحها جُبار، والبئر جُبار، والمعدنُ جُبار[1] "[2].

وفي تفسير قوله صلى الله عليه وسلم " المعدنُ جُبار " يقول ابن مفلح المقدسي: " قال القاضي وغيره: أراد بقوله (المعدنُ جُبار)؛ إذا وقع على الأجير شيء وهو يعمل في المعدن فقتله، لم يلزم المستأجر شيء "[3].

وقال العراقي: " يُلتحقُ بذلك كلُّ أجيرٍ استؤجر على عمل كان ذلك العمل سبب هلاكه؛ كمَنْ استؤجر على صعود نخلة، فسقط منها، ونحو ذلك "[4].

ويقول العدوي: " إذا انهار المعدن أو البئرُ على مَنْ يعملُ فيه فهلك، لم يؤخذ مستأجره؛ لأنه لا صُنع فيه لمكلَّف، فلا يتعلَّق به ضمان "[5].

وجاء في بدائع الصنائع كذلك ما يُفيدُ أنَّ ربَّ العمل لو استأجر أجيراً يحفر له بئراً، فانهار البئر عليه بسبب حفره فمات، لم يكن ربُّ العمل مسؤولاً عن موته؛ لأنه لم يقع منه ما يستلزمُ فرض الضمان عليه، إذ الاستئجارُ انعقد صحيحاً، فكان

---

[1] يقول النسفي: " جُبار؛ أي هدر، يعني مَنْ عمل في المعدن فانهار عليه فمات، فلا دية فيه ". النسفي، " طلبة الطلبة "، (ص٢٠).
[2] أخرجه البخاري في كتاب الآيات، باب المعدن جبار والبئر جبار، برقم (٦٥١٤)، (٦/٢٥٣٣).
[3] ابن مفلح المقدسي، " الفروع "، (٢/٤٨٥). ويُنظر أيضاً ابن قدامة، " المغني "، (٨/٣٣٣).
[4] زين الدين عبدالرحيم بن الحسين العراقي، " طرح التثريب في شرح التقريب "، دار الفكر العربي، (٤/٢١). ويُنظر أيضاً في نفس المعنى الشربيني، " مغني المحتاج "، (٧/٣٥٣).
[5] العدوي، " حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني "، (٢/٣١٠).

الاستعمالُ في الحفر بناءً على عقد صحيح، فلا يكون سبباً لوجوب الضمان، وانهيار البئر حصل قضاءً وقدراً من غير صنعه، فلا يجب الضمان عليه[٦] .

وقد نصَّت المادة (٨٢٢) من القانون المدني الأردني أنَّ على ربِّ العمل أنْ يلتزم بما يأتي :

فقرة (١) : "أنْ يوفِّر كلّ أسباب الأمن والسلامة في منشآته، وأنْ يُهيىء كلّ ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزامه" .

فقرة (٢) : "أنْ يُعنى بصلاحية الآلات والأجهزة الخاصة بالعمل حتى لا يقع منها ضرر" .

هذا؛ ويُلزمُ قانون الضمان الاجتماعي الأردني المؤقت رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٠م، وفقاً للمادة (٦/أ) أرباب الأعمال بتأمين العاملين لديهم وإشراكهم في نظام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وبذلك يسقط عن كاهل ربِّ العمل تلقائياً التزامه بتقديم الرعاية الصحية وفقاً لما تقضي به المادة (٧٨) من قانون العمل، وكذلك التزامه بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة طبقاً للمادة (٨٦) من قانون العمل .

وهذا النوع من الضمان والذي سنطلق عليه فيما بعد مصطلح (التأمين الاجتماعي)، لكي يُعرف الحكم الشرعي بشأنه يجب أنْ نفهم واقعه أولاً فهماً صحيحاً؛ لأنه مناط الحكم، وفهمه ليس حسب تصورنا بل حسب النظام الذي

---

[٦] الكاساني، " بدائع الصنائع "،(٧/٢٧٨).

يحكمه، فأول خطوة لمعرفة الحكم الشرعي في واقع هذا التأمين لا بدَّ أنْ نفهم أولاً هذا الواقع، وأنْ نفهم الواجب في معالجته، كما يلي:

(أولاً) التعريف بالتأمين الاجتماعي[1]:

يعرِّفُ د. صادق مهدي السعيد التأمين الاجتماعي بأنه: " نظامٌ اقتصاديٌ اجتماعيٌ تقوم به الدولة مباشرة؛ لتضمن لبعض الناس القادرين على دفع أقساط التأمين حدَّاً معيناً من الموارد والخدمات الصحية والطبية في أوقات الشدة والحاجة، مقابل دفعهم لها الاشتراكات المعينة المحددة بأوقات ومقادير معلومة، لمدة معلومة "[2].

يُستخلصُ من هذا التعريف أنَّ شخصاً تتهدَّده حاجة شديدة، فيعمدُ بإجبارٍ من الدولة إلى تأمين نفسه من هذه الحاجة قبل أن تلمَّ به، بأنْ يتعاقد مع شركة تابعة للدولة، يؤدي لها أقساطاً أو اشتراكات مالية دورية معينة، في نظير أنْ يتقاضى منها في أوقات الشدَّة إعانةً مالية محدَّدة.

---

(1) يُطلق البعض على أنظمة التأمين الاجتماعي العمالي الإلزامي مصطلح " الضمان الاجتماعي "، كما فعل المقنن الأردني في قانون الضمان الاجتماعي للعمَّال، وليسا في الواقع وحقيقة الأمر مصطلحان مترادفان؛ فإنَّ الضمان الاجتماعي بمعناه العام عبارة عن نظام اقتصادي اجتماعي سياسي يتعهد عن طريق الدولة للأفراد بحمايتهم ضدَّ آفات الجهل والمرض والفقر؛ ويؤمن لهم عند الاقتضاء وبشروط معينة الخدمات والإعانات العلمية والصحية والاقتصادية؛ ليضمن لهم بها دائماً القدرة التي تمكنهم من الإبداع والإنتاج بمستويات رفيعة، بما يفي بحاجاتهم المتنوعة، ولتحقيقه بالصورة السابقة لا بدَّ من توافر وسيلتين هما: أ) التأمين الاجتماعي؛ وهو موضوع البحث هنا. ب) المساعدة الاجتماعية، وهي ما يقدم إلى الأشخاص الذين لا يستطيعون دفع أقساط التأمين.

ويظهر الفرق ما بين التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية في أنَّ الأخيرة تموَّل من أموال الضرائب؛ أي من الميزانية العامة للدولة مباشرة، من غير مشاركة أو مساهمة من المستفيد، بينما يموَّل التأمين الاجتماعي من اشتراكات المستأمنين وأصحاب العمل. صادق مهدي السعيد، " الضمان الاجتماعي "، مطبعة المعارف-بغداد، ١٩٦٨م، (ص٢٦).

(2) صادق السعيد، " العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام "، (ص٢٢).

والتعريف على هذا النحو لم يُبرز مقوِّمات التأمين بوضوح؛ حيث لم يُحدِّد بدقة أهم دعامة يقوم عليها التأمين، وهو الخطر المؤمن منه، لكي يعرف المؤمن له ما هي الحالات المستثناة التي لا يحق له الرجوع فيها على المؤمن، والخطر بحسب الجملة الواردة في التعريف (أوقات الشدة والحاجة)، مطلق يشمل أخطاراً وأضراراً وأحوالاً لا يغطيها التأمين الاجتماعي.

كما أنَّ أوقات الشدة والحاجة قد تنشأ من نشاط معين لا صلة له بالتأمين الاجتماعي، فلا بدَّ إذن في التأمين من تحديد الخطر المؤمَّن منه تحديداً دقيقاً ببيان صلته بالنشاط الذي استدعاه التأمين.

ويمكن تعريفه على الوجه الآتي: " نظامٌ تكافليٌ تعاوني تتولى الدولة تنظيمه وإدارة شؤونه بين عدد كبيرٍ من الموظفين والعمَّال، معرَّضين جميعاً لمخاطر مشتركة؛ كالمرض، أو العجز، أو الشيخوخة، أو الوفاة، يُساهم فيه العامل المؤمن له مساهمة إجبارية تُستقطع من راتبه بصفة دورية، كما يُساهم فيه أيضاً ربُّ العمل بحصة أخرى على سبيل الإلزام، حتى إذا نزل بأحدهم الضرر المؤمن منه تضامن الجميع على درئه، وتخفيف آثاره ".

ويظهر من هذا التعريف أنه قد أبرز مقوِّمات التأمين الاجتماعي على النحو الآتي:

أولاً: المؤمن والمؤمن له.

ثانياً: الضرر أو الخطر الذي يُخشى وقوعه.

ثالثاً: الأقساط الدورية الإلزامية المقتطعة من أجور العمال وأموال ربِّ العمل، لتقوم محفظة التأمين أو المؤسسة العامة للضمان وهي شخصية معنوية ذات كيان مستقل

بعد تجميعها بتحمل تبعات الأخطار المؤمَّن ضدها، والتي قد يتعرض لها أحد العمال، وغالباً ما يكون عاجزاً وحده عن احتمالها، فتحوَّل عن ساحته إلى ساحة جماعية، ممَّا يخفف وطأتها عليه إلى درجة كبيرة.

(ثانياً) الوظائف التي يؤديها التأمين الاجتماعي:

إنَّ للتأمين الاجتماعي أغراضاً ووظائف ينهض بتحقيقها، نُجمل أهمها في نقطتين:

١. تحقيق الأمان الاقتصادي وكفالته للمؤمن له؛ فإنَّ الإنسان معرَّضٌ في حياته لعجزٍ يُقعده عن العمل، لا سيما وقد أصبحت الحياة المعاصرة بتقدم الحضارة مليئةً بالمخاطر، ثم هو يعلم أنه ميت لا محالة، وقد يترك من ورائه ذرية ضعافاً، فبالتأمين يأمن غوائل هذه الأخطار؛ إذ لو وقع لعوَّضه المؤمن عن الأضرار التي تلحقه من جرَّائها.

٢. يساعد في تنمية اقتصاد الدولة؛ ذلك أنَّ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي – وهي جهاز حكومي تابع للدولة– تجُمِّع عادةً من أقساط التأمين مبالغ طائلة، تستثمرها في المشروعات العامة وأوجه النشاط المختلفة[1].

(ثالثاً) الأسس الفنية التي يقوم عليها التأمين الاجتماعي:

تقوم العلاقة بين المؤمن ومجموع المؤمن لهم على أساس تبادل المساهمة أو التعاون في تحمُّل الخسائر؛ حيث لا يستطيع الإنسان بمفرده مواجهة الأخطار والخسائر الكبيرة، فينضمّ إلى مجموعة كبيرة من المؤمن لهم، يشتركون جميعاً في تحمل نتائجها، فتتوزَّع الخسائر الناجمة عن تلك الأخطار عليهم، وبذلك يذوب أثرها

---

(1) السنهوري، " الوسيط "، (٧/١٠٩٤).

على المصاب، فالمؤمن لهم هم الذين يقومون في الواقع بترميم الخسائر عن طريق المساهمة فيها، كلٌّ بما يدفعه للدولة أو الشركة من مقابل التأمين، وليست الدولة أو الشركة إلا وسيطاً ينظم هذه المساهمة[1].

وتنظيم المساهمة في الخسائر يقوم على أساس تقدير وإحصاء احتمالات تحقق الخطر، من خلال الاعتماد على قانون الأعداد الكبيرة (الكثرة) الذي يؤدي إلى نتيجة مقاربة للواقع، وكذلك الاعتماد على صفات الخطر المؤمن منه من حيثيات ثلاثة :

(١) وقوع الخطر متفرقاً في أوقات متباعدة، فلا يتجمَّع وقوعه في وقت واحد كما يحصل في البلاد التي تتعرض عادةً لأخطار البراكين والحروب والزلازل؛ إذ الخطر هنا ليس متفرقاً بل متراكماً في زمن واحد، ممَّا يحول دون قيام المؤمن بمهمته.

(٢) كون الخطر متماثلاً في طبيعته ومحله وقيمته.

---

[1] السنهوري، " الوسيط "، (٧/١٠٩١).

(٣) وقوع الخطر بانتظام إلى درجة يصير فيها مألوفاً[٢][٣].

(رابعاً) أنواع التأمين الاجتماعي:

تتعدَّد أنواع التأمين الاجتماعي بتعدُّد المخاطر التي تؤمِّنُ الدولة العاملين منها، وهذه المخاطر تختلف من مجتمع إلى مجتمع آخر، ويمكن حصر أنواع التأمين الاجتماعي بحسب موضوعه طبقاً لما اشتمل عليه قانون الضمان الاجتماعي الأردني (م ٣ / أ)، في النقاط التالية:

١ . تأمين إصابات العمل.

٢ . تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

٣ . تأمين الأمومة.

٤ . تأمين التعطل عن العمل.

٥ . التأمين الصحي.

---

[٢] السنهوري، " الوسيط "، (٧/١٠٩٢).

[٣] ولهذا يلاحظ أنَّ شركات التأمين ترفض غالباً أنْ تؤمن على المخاطر الجديدة التي لم تظهر فيها إحصاءات قائمة ومؤكدة، وهذا هو السبب في أنَّ شركة التأمين الإسلامية مثلاً لا تؤمن على الأخطار التي قد تتعرض لها بطارية السيارة الهجينة؛ لعدم معرفتها بدقة عن مدى الأضرار التي قد تصيبها، وهي لا تعتمد في الإقدام على عملية التأمين على مجرد الحدس والتخمين بأنها تعمِّر طويلاً، ومخاطرها قليلة، بل على أساس قواعد فنية وإحصاءات دقيقة لازمة لحساب الاحتمالات، وهذا من شأنه أنْ ينفي عن عقد التأمين شبهة المقامرة، ولكن مع توافر قواعد الإحصاء الدقيقة يظلُّ التأمين بالنسبة للمؤمن له احتمالياً يتوقف على الحظ والمصادفة؛ لأنَّ مقدار ما يأخذه المؤمن له وما يعطيه متوقف على وقوع الخطر أو عدم وقوعه، وهو أمر لا يمكن معرفته إلا بالتحزير والتخمين، وليس في معرفته مؤشرٌ أو معيار منضبط، حتى وإنْ أحسن المؤمن تقدير الاحتمالات، والتزم الأسس الفنية الصحيحة في التأمين، فذلك لا ينفي أنَّ في التأمين غرراً مجهول العاقبة، يحتمل الوقوع وعدمه، غير أنَّ الغرر فيه مغتفر لا يمنع صحته، لكونه قائماً على مبدأ الالتزام بالتبرع –كما سيأتي-، والتبرع إحسان لا يقصد به تنمية المال أو الاسترباح؛ ولذلك اقتضت حكمة الشرع قصداً إلى تكثيره العفو عن الغرر الذي قد يتحقق فيه. القرافي، " أنوار البروق "، (١/١٥٠).

(خامساً) التكييف الفقهي للتأمين الاجتماعي :

لسنا هنا بصدد مناقشة أقوال الفقهاء وأدلتهم التي أقاموا حكم التأمين بناءً عليها، وإنما نكتفي بمحاولة تخريج هذه الصورة من التأمين لاستظهار الوصف الشرعي المناسب الذي أضفاه الفقهاء المعاصرون على هذا النوع من التأمين.

(أ) تخريج التأمين الاجتماعي على أساس هبة الثواب :

طرح بعض العلماء المعاصرين مبدأ (هبة الثواب)[1]، ليكون أصلاً عاماً يصلح بناء عقود التأمين بصورة عامة على أساسه؛ حيث أجاز الفقهاء الهبة بقصد الثواب؛ أي العوض، أو اشتراطه؛ أي الهبة المشروطة بشروط لصالح المتبرع أو غيره[2].

والواقع أنَّ الهبة للثواب ليس فيها من معنى الهبة إلا اللفظ، وأنها في حقيقتها بيعٌ تأخَّر قبض أحد بدليه، فيكون كبيع الأجل، فقد ذهب الحنفية[٣] والمالكية[٤] والشافعية في الأظهر من مذهبهم[5] والحنابلة[6] إلى أنَّ الهبة إذا كانت بشرط العوض أو الثواب وكان معلوماً، يصحُّ العقد ويتحوَّل إلى بيع؛ فيثبت فيه حق الخيار، وحق الشفعة، ويلزم قبل القبض، ويرد بالعيب وخيار الرؤية، ولا يجوز أنْ

(1) هبة الثواب: هي أنْ يُعطيك شيئاً في نظير أنْ تعوّضه، أو الهبة في نظير عوض دنيوي، فإنْ لم تكن في نظير عوض دنيوي؛ قيل لها صدقة، وهبة لغير ثواب. الصاوي، بلغة السالك، (٣/١٣).

(2) علي محيي الدين القره داغي، " الضوابط الشرعية لعقود التأمين على الحياة "، بحث من ضمن أعمال الندوة الفقهية الرابعة لبيت التمويل الكويتي، المنعقدة في الكويت بتاريخ ٦-٨ جمادى الآخرة ١٤١٦هـ - ٢٠-٢١ أكتوبر/١نوفمبر ١٩٩٥م، (ص١٩٩).

(٣) ابن نجيم، "البحر الرائق"، (٧/٢٩٦).

(٤) النفراوي، "الفواكه الدواني"، (٢/١٥٥).

(5) قليوبي وعميرة، حاشيتا قليوبي وعميرة، (٣/١١٥).

(6) ابن قدامه، المغني، (٥/٣٩٨).

يثاب عن الذهب فضة أو العكس؛ لما يلزم عليه من الصرف المؤخَّر، ما لم يحدث التقابض في المجلس، وما ذلك إلا لأنَّ هبة الثواب بيعٌ من البيوع.

والقول الثاني للشافعية[1]: يبطل العقد؛ لأنه شرط في الهبة ما ينافي مقتضاها، وهو التمليك بلا عوض.

وأمَّا إذا اشترط العوض في الهبة وكان مجهولاً؛ فإنَّ العقد يصحُّ عند الحنفية[2] والمالكية[3] مع أنها كالبيع؛ تنزيلاً لها منزلة نكاح التفويض، وهو نكاحٌ لا يُسمَّى فيه المهر حين العقد.

ولا يصحُّ العقد عند الشافعية[4] والحنابلة[5]؛ لأنه عوضٌ مجهولٌ في معاوضة؛ فصار كالبيع بثمن مجهول، وحكمها كالبيع الفاسد، فيضمنها الموهوب له إنْ قبضها وتلفت بمثلها إذا كانت مثلية، وبقيمتها إذا كانت متقومة.

وهكذا؛ فإنَّ محاولة التأصيل الشرعي لمسألة التأمين الاجتماعي على أساس هبة الثواب التي بينَّا بعض أحكامها آنفاً، وإخضاعه لشروطها، يعتبر تعسفاً في استثمار الأدلة؛ للمفارقة بينهما من وجوه عدَّة، نوضِّحُ أهمها في الآتي:

(١) التأمين الاجتماعي قد يحصل فيه المؤمن له أو المستفيد على التعويض، وقد لا يحصل عليه، فهو أمرٌ احتمالي، أمَّا في هبة الثواب، فالعوض فيها واجب.

---

[1] قليوبي وعميرة، حاشيتا قليوب وعميرة، (٣/١١٥).
[2] ابن نجيم، البحر الرائق، (٧/٢٩٦). ويقول الحنفية بأنَّ الهبة في حالة جهالة العوض المشروط تكون هبةً ابتداءً وانتهاءً، ويعتبر العوض المجهول لاغياً وكأنْ لم يتم اشتراطه أساساً في العقد، وتجري الهبة بينهما على مقتضاها الأصلي تمليكاً بلا عوض.
[3] النفراوي، الفواكه الدواني، (٢/١٥٨).
[4] قليوبي وعميرة، حاشيتا قليوب وعميرة، (٣/١١٥).
[5] البهوتي، كشاف القناع، (٤/٣٠١).

(٢) لا يتكافأ التعويض في التأمين الاجتماعي مع الأقساط الدورية التي يلتزم المؤمن له بدفعها، أمَّ الهبة للثواب فهناك تعادلٌ في البدلين، وإذا تعذَّر لسبب ما، وجبت القيمة.

(٣) التأمين الاجتماعي لا يثبت فيه العوض بمجرد أداء القسط، بل هو تعويضٌ معلقٌ على حدوث الخطر المستوجب للتعويض، أمَّا هبة الثواب؛ فيثبت فيها الحق للواهب بالعوض بمجرد قبول الهبة[٦].

(ب) تخريج التأمين الاجتماعي على مبدأ الالتزام بالتبرع:

التزام التبرع من المبادىء الشرعية التي انفرد بها المالكية، وقد وضع الحطَّاب كتاباً خاصاً به سمَّاه (تحرير الكلام في مسائل الالتزام)؛ والمقصود به التزام التبرعات.

فالتأمين الاجتماعي يقوم على أساس المنحة والتمليك بلا عوض من أحد الطرفين، كما في الهدية والصدقة والهبة من غير اشتراط العوض، إلا أنَّ هذا التبرع ليس اختيارياً بل هو تبرعٌ يُلزمُ به المؤمن له نفسه، فهو الملتزم، وهذا الالتزام هو القسط الذي يشترك به المؤمن له، أمَّا الملتزم له؛ فهم مجموع المؤمن لهم المالكين لمحفظة التأمين، وهم معينون بالوصف؛ وهو كونهم مشتركين فيها، فهذا التبرع إذن لا تنتقل ملكيته مباشرة إلى المؤمن لهم، بل يتجمع في محفظة التأمين لدى الجهة القائمة على تطبيقه، ويصير موقوفاً عليهم.

وهذا الالتزام غير معلق، فهو منجز يقع أثره بمجرد الإقدام على الاشتراك.

---

[٦] عبدالستار أبوغدة، " بحوث في المعاملات والأساليب المصرفية الإسلامية "، مجموعة دلة البركة، الطبعة الأولى، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م، (٦/٢٩٣).

أمَّا ما يحصل عليه المؤمن له المتضرر؛ فهو أيضاً التزامٌ بالتبرع من محفظة التأمين التي هي شخصية اعتبارية، وهو التزامٌ معلق على وقوع الضرر المؤمن منه، وعلى تحقق الشروط وانتفاء الاستثناءات، والملتزم له هو المؤمن له المتضرر، والتعويض المدفوع من محفظة التأمين لا يجعل العملية معاوضة؛ وذلك لوحدة الطرف؛ فكلُّ مؤمن له هو مؤمن أيضاً، هذا من حيث الأطراف.

أمَّا من حيث وجود التعويض وعدمه؛ فإنه أمر احتمالي منوط بالضرر، وليس ثواباً أو عوضاً عن التبرع، ثم إنَّ التعويض يختلف في المقدار عن القسط، وهو ما يميزه أيضاً عن الهبة بشرط العوض كما تقدم.

فالالتزام بالتبرع من قبل الطرفين (المؤمن له والمؤمن) ليس ناجزاً، وإنما هو التزامٌ ناجزٌ في حق المؤمن له، والتزامٌ معلقٌ في حق المؤمن (محفظة التأمين)، ولولا هذه التفرقة لاندرج الالتزام بالتبرع في عقود المعاوضات مثلما اندرجت هبة الثواب فيها[1].

يجد الباحث في مبدأ الالتزام بالتبرع متسعاً لتخريج التأمين الاجتماعي على ضوئه، على أساس أنه التزامٌ تبرعي من المؤمن وهو (محفظة التأمين ذات الشخصية المعنوية) لمجموع المؤمن لهم يتحمَّلُ بمقتضاه عنهم أضرار المخاطر التي هم معرَّضون لها.

فالتأمين الاجتماعي –كما سلف– نظام تعاوني تضامنيٌ غايته تحقيق مصلحة عامة بتفتيت أضرار المخاطر وتوزيعها على مجموع المؤمن لهم عن طريق التعويض الذي يُدفع للمتضرر (المؤمن له) من وعاء المال (محفظة التأمين) المجموع من حصيلة

---

(1) عبدالستار أبوغدة، " بحوث في المعاملات والأساليب المصرفية الإسلامية "، (٦/٢٩٩).

أقساطهم، فجميعهم متضامنون في تغطية وتلافي الأضرار الجسيمة التي تحيق بأحدهم أو ببعضهم، وهذا مؤداه أنَّ المتضرر يدفع أقلَّ ممَّا كان سيدفعه لو كان سيتحمَّل وحده تكاليف إزالة الضرر مباشرة.

وليست الدولة في الواقع إلا الوسيط أو الوكيل الذي ينظم هذا التعاون على أسس فنية صحيحة، وأموال التأمين الاجتماعي لها صندوق أو محفظة أو حساب خاص، ويتمُّ استثمارها في الأوجه المختلفة لمصلحة الصندوق، وهذه الأموال لا تدخل في خزينة الدولة العامة، بل تبقى موقوفةً على مصالح المؤمن لهم وعوائلهم فقط، ولا يقتصر نفع الأموال المتجمعة في الصندوق على هؤلاء فحسب، بل يمتدُّ إلى غيرهم ممَّن سينضمون إليه، فالاحتياطي المتبقي في نهاية السنة يشترك في الاستفادة منه مَنْ سيشملهم التطبيق في السنوات التالية[١].

والمظهر التعاوني الذي أمر الله تعالى به في قوله: " وَتَعَاوَنُواْ عَلَى الْبرِّ وَالتَّقْوَى "[٢]، واضحٌ في هذا النوع من التأمين؛ فإنَّ المشترك المؤمن له يدفع بمقدار ما يتقاضى من مرتب نسبةً مئويةً محددة، وهذا يعني أنَّ مَنْ يتقاضى راتباً أعلى يدفع أكثر ممَّن يتقاضى راتباً أقلَّ منه، ولكن الصندوق الذي هو بمثابة شخصية معنوية يدفع بموجب التزامه بالتبرع لمَن أصابه الضرر نصيبه من الصندوق بالقدر الذي يلزمه لتلافيه، دون نظرٍ إلى ما كان قد دفعه سلفاً من أقساط، لأنَّ هذا التأمين ليست له صفة المعاوضة، فلا يخضع لمبدأ التعادل والتكافؤ بين البدلين، بمعنى أنَّ المؤمن له

---

[١] عبداللطيف محمود آل محمود، " التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية "، دار النفائس، الطبعة الأولى، ١٤١٤هـ-١٩٩٤م، (ص٣٤٩).
[٢] سورة المائدة: آية ٢.

يُعطي ويأخذ في صورة تضامنية لا استغلال فيها، ولا مخاطرة، والارتباط فيه بين أفراده قائمٌ على أساس التضامن بتوزيع المخاطر وتشتيتها بين أكبر عددٍ ممكن من الأفراد الذين يتعرضون لنفس الخطر، حتى إذا وقع الضرر تعاون الجميع على تحمُّله وتغطية آثاره، بدلاً من أنْ ينوء به عاتق من تحلُّ به، وهذا ما يحفظ لمعاملة التأمين الاجتماعي صفتها التبرعية التكافلية.

وعلى هذا؛ لا شبه بين هذا النظام وبين التأمين الذي هو من عقود المعاوضات المالية التجارية التي يقصد بها استغلال الشركات للمؤمن لهم، وقيام الدولة بتنظيمه يعدُّ تدبيراً اجتماعياً يدخل في نطاق ما يُطلب أنْ تقوم به من تحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي، ومساهمتها في تمويله بنصيب مفروض، فيه تخفيفٌ للعبء عن بقية الممولين (العمَّال وأرباب العمل)، وكذلك مساهمة العمَّال وأرباب العمل في تمويل التأمين الاجتماعي كلاًّ بحصة معينة، هو من قبيل التبرع الإلزامي الذي تفرضه الدولة لتحقيق الأمان الاقتصادي، والمصالح الأخرى المعتبرة، والمال المتبرع به يكون مرصوداً على مصالح المستفيدين منه (المؤمن لهم) وعلى المستحقين من معاليهم فقط.

وغنيٌّ عن البيان أنَّ التأمين التعاوني التبادلي يمكن أنْ يتناول بمنظومته الواسعة التأمين الاجتماعي الإجباري، بما في ذلك أنواع التأمين الأخرى، بل هو أساسه الذي انبنى عليه، وما التأمين الاجتماعي إلا فرع انبثق عنه، وقد اتفق الفقهاء

المعاصرون على جواز التأمين التعاوني من حيث المبدأ، وصدر فيه قرارٌ مفصَّلٌ من مجمع الفقه التابع لرابطة العالم الإسلامي[1] .

---

[1] قرر مجلس المجمع الفقهي التابع لرابطة العالم الإسلامي بالإجماع الموافقة على قرار مجلس هيئة كبار العلماء بالمملكة العربية السعودية رقم (٥١)، بتاريخ ٤/٤/١٣٩٧هـ من جواز التأمين التعاوني بدلاً من التأمين التجاري المحرم للأدلة التالية:

الدليل الأول:

إن التأمين التعاوني من عقود التبرع التي يقصد بها أصالة التعاون على تفتيت الأخطار والاشتراك في تحمل المسئولية عند نزول الكوارث وذلك من طريق إسهام أشخاص بمبالغ نقدية تخصص لتعويض من يصيبه الضرر فجماعة التأمين التعاوني لا يستهدفون تجارة ولا ربحاً من أموال غيرهم وإنما يقصدون توزيع الأخطار بينهم والتعاون على تحمل الضرر.

الدليل الثاني:

خلو التأمين التعاوني من الربا بنوعيه ربا الفضل وربا النساء فليست عقود المساهمين ربوية ولا يستغلون ما جمع من الأقساط في معاملات ربوية.

الدليل الثالث:

أن لا يضر جهل المساهمين في التأمين بتحديد ما يعود عليهم من النفع لأنهم متبرعون فلا مخاطر ولا غرر ولا مقامرة بخلاف التأمين التجاري فإنه عقد معاوضة مالية تجارية.

الدليل الرابع:

قيام جماعة من المساهمين أو من يمثلهم باستثمار ما جمع من الأقساط لتحقيق الغرض الذي من أجله أنشئ هذا التعاون سوءا كان القيام بذلك تبرعاً أو مقابل أجر معين.

ورأى المجلس أن يكون التأمين التعاوني على شكل شركة تأمين تعاونية مختلطة للأمور الآتية:

أولاً:

الالتزام بالفكر الإسلامي الذي يترك للأفراد مسئولية القيام بمختلف المشروعات الاقتصادية ولا يأتي دور الدول إلا كعنصر مكمل لما عجز الأفراد عن القيام به وكدور موجه ورقيب لضمان هذه المشروعات وسلامة عملياتها .

ثانياً:

الالتزام بالفكر التعاوني التأميني الذي بمقتضاه يستقل المتعاونون بالمشروع كله من حيث تشغيله ومن حيث الجهاز التنفيذي ومسئولية إدارة المشروع.

ثالثاً:

تدريب الأهالي على مباشرة التأمين التعاوني وإيجاد المبادرات الفردية والاستفادة من البواعث الشخصية فلا شك أن مشاركة الأهالي في الإدارة تجعلهم أكثر حرصاً ويقظة على تجنب وقوع المخاطر التي يدفعون مجتمعون تكلفة تعويضها مما يحقق بالتالي مصلحة لهم في إنجاح التأمين التعاوني إذ أن تجنب المخاطر يعود عليهم بأقساط أقل في المستقبل كما أن وقوعها قد يحملهم أقساطا أكبر في المستقبل.

المطلب الرابع: معاملة العامل بالاحترام اللائق

يلتزم ربُّ العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية لائقة بآدميته، فلا يجوز له أنْ يضربه، أو يسبه، أو ينتقص من قدره بغيبته وإنْ كان بصفاتٍ قائمةٍ به، أو أنْ يفتري عليه خلقاً شائناً كذباً وزوراً، ولا يملك أنْ يكلفه فوق طاقته من الأعمال، أو أنْ يأمره بارتكاب فعلٍ يمسُّ بحيائه وكرامته، بل يجب عليه أنْ يعامله معاملةً عادلة حسنة، وهذا هو المعنى الذي أكَّده الشارع –صلى الله عليه وسلم– في قوله: " إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمَنْ كان أخوه تحت يده فليطعمه ممَّا يأكل، وليلبسه ممَّا يلبس، ولا تكلفوهم من العمل ما يغلبهم، فإنْ كلفتموهم فأعينوهم"[1].

وقد قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم –: " مَنْ ظلم معاهداً، أو انتقصه، أو كلفه فوق طاقته، أو أخذ منه شيئاً بغير طيب نفس، فأنا حجيجه يوم القيامة"[2].

وممَّا تقدم نخلصُ إلى أنَّ ربَّ العمل لا يكون عادلاً في معاملة عامله إذا هو اعتدى على حريته، أو قصد أذيته، أو حمَّله فوق طاقته بما يشق عليه، بل إنَّ العامل لو رضي بأنْ يُحمَّل فوق طاقته، لا يجوز لربِّ العمل موافقته على ذلك[3]؛ لحديث شداد بن أوس قال رسول اللهr: " إنَّ الله كتب الإحسان على كلِّ شيء "[4]،

(1) تقدم تخريجه.

(2) أخرجه أبوداود في كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في تعشير أهل الذمة إذا اختلفوا بالتجارات، برقم (٣٠٥٢)، (٣/١٧٠). والبيهقي في السنن الكبرى في كتاب الجزية، باب النهي عن التشديد في جباية الجزية، برقم (١٨٥١١)، (٩/٢٠٥).

(3) النووي، " المجموع "، (٤/٢٧٢).

(4) أخرجه مسلم في كتاب الصيد والذبائح وما يؤكل من الحيوان، باب الأمر بإحسان الذبح والقتل وتحديد الشفرة، برقم (١٩٥٥)، (٣/١٥٤٨).

ولقول رسول الله: " لا ضرر ولا ضرار "[5]، ولقوله أيضاً: " إنَّ الله يعذب الذين يعذبون الناس في الدنيا "[6]، وإذا كان الشرع خصم المعتدي على حقوق الأغيار من أهل الذمة، فكيف بِمَنْ أضرَّ بمسلم فحمَّله ما يعجز عنه غالباً؟!

فالعدالة خير واجبٍ يُلتزم به حتى يكون سبيل العلاقة بين المتعاقدين في عقد العمل أهدى وأقوم.

وقد نصت المادة (٣ / ٨٢٢) من القانون المدني الأردني على أنَّ ربَّ العمل يجب عليه: " أنْ يراعي مقتضيات الآداب واللياقة في علاقته بالعامل ".

كما نصَّت المادة (٢٩ / و) من قانون العمل على اعتبار استقالة العامل فصلاً تعسفياً يحقُّ له المطالبة بتعويضٍ عنه إذا كان ربُّ العمل هو الذي دفع العامل بتصرفاته الجائرة أنْ يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد[1].

المطلب الخامس: الالتزام بالمحافظة على أشياء العامل

يثور التساؤل حول ما إذا كان ربُّ العمل يلتزم بالمحافظة على أشياء العامل التي يحضرها معه إلى أمكنة العمل، ويتركها أثناء قيامه بأدائه؛ مثل ملابسه العادية التي يخلعها وقت العمل ليرتدي ملابس أخرى مناسبة للمهنة، كعمال المطاعم

---

(5) تقدم تخريجه.

(٦) أخرجه مسلم في كتاب البر والصلة والآداب، باب الوعيد الشديد لمن عذب الناس، برقم (٢٦١٣)، (٤/٢٠١٨).

(1) ونصها: " يحق للعامل أنْ يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة، وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وذلك في أيٍّ من الحالات التالية:.. (و) إذا اعتدى صاحب العمل أو مَنْ يمثله عليه –أي على العامل- في أثناء العمل، أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير ".

والمناجم والمصانع، ومثل سيارته أو دراجته التي يتركها في انتظار فراغه وخروجه من العمل من غير رقابة عليها في هذه الأثناء.

وبتطبيق القواعد العامة نرى أنَّ الشخص لا يُفرَضُ عليه التزامٌ بحفظ شيءٍ ما إذا لم يكن هناك التزامٌ عقدي بالحفظ، فإذا ترك شخصٌ ماله أو شيئاً عند آخر، دون أنْ يلتزم هذا الآخر صراحةً أو ضمناً بحفظه، لم يكن هناك عقد وديعة[1].

ولكن لَّما كان الإيداع ينعقد بالايجاب والقبول صراحةً أو دلالةً، فقد يتبيَّنُ من الظروف أنَّ المودع عنده قصد أنْ يلتزم بحفظ الشيء المودَع؛ كأنْ خصَّصَ مكاناً لحرز هذه الأشياء، أو أعدَّ جراجاً لحفظ السيارات.

يقول على حيدر: " إذا ترك شخص ماله بجانب جملة أشخاص على سبيل الوديعة وذهب، ورأوا هم أيضاً وسكتوا، يكون ذلك المالُ وديعةً عندهم جميعاً، ولكن إذا انصرفوا من ذلك المحل الواحد بعد الآخر، يتعيَّن الذي بقي أخيراً للحفظ، ويكون المالُ وديعةً عنده "[٢].

وبناءً عليه؛ فإنَّ تخصيص ربِّ العمل مكاناً معيناً لحفظ أشياء العامل، يعتبر دليلاً على وجود عقد وديعة –بعد تسلم رب العمل لها– يلتزم بمقتضاه ربُّ العمل بحفظ هذه الأشياء، وبردِّها، وهي عادةً ما تكون وديعةً مجانيةً بغير أجر، ولكن يقع أحياناً أنْ تكون مأجورةً، وعندئذٍ يلتزم المودِعُ بالأجرة.

---

(1) عُرِّفت الوديعة بأنها: " ما وضِعَ للأمانة بالايجاب والقبول "، ابن عابدين، " حاشية ردّ المحتار "، (٥/٦٦٢). وقد أوردت المادة (٨٦٢) من القانون المدني الأردني تعريفاً لعقد الإيداع على الوجه الآتي: "الإيداع عقدٌ يخوِّلُ به المالك غيره حفظ ماله، ويلتزم به الآخر حفظ هذا المال، وردّه عيناً".

(٢) علي حيدر، " درر الحكام "، (٢/٢٥٩).

والأصل في الشيء المودَع أنْ يكون أمانةً في يد الوديع (ربّ العمل)؛ فإنْ تلف من غير تعدٍّ منه ولا إهمال، لم يضمن؛ لأنَّ الوديع الأمين لا يجب عليه الضمان إلا في حالتين:

الأولى: إذا فرَّط في حفظ الوديعة؛ لأنَّ المفرِّط متسببٌ بترك ما وجب عليه من حفظها.

الثاني: أنْ يتعدَّى على الوديعة؛ لأنَّ المتعدي متلفٌ لمال الغير عمداً، فيلزمه ضمانه، كما لو أتلفه من غير إيداع[٣].

وتطبيقاً لِما تقدم؛ يكون ربُّ العمل ضامناً إذا وضع أشياء العامل المودعة في دولاب غير مقفل؛ فسرقت أو ضاعت، أو وضعها بجوار مواد كيماوية خطرة؛ فاحترقت، أو كان سبب تلفها راجعاً إلى انفجار آلة، أو تهدُّم بناء، نتيجة إهمال ربِّ العمل في إصلاحهما؛ لأنَّ ذلك تقصيرٌ جسيم يستلزم وجوب ضمانه للوديعة، لكونه ممَّا يمكن التحرُّزُ منه.

أمَّا إذا كان تلف هذه الأشياء بآفة سماوية، أو ظرف طارىء لا يمكن التحرُّز منه، أو كانت السرقة أو الحريق أو الضياع لا ترجع إلى تعدِّ ربِّ العمل أو تقصيره؛ أي مع وفائه بمتطلبات الحفظ الواجبة، فلا ضمان عليه؛ لأنه إنما يحفظها لصاحبها متفضلاً من غير نفع يرجع عليه، فلو لزمه الضمان؛ لامتنع الناس من قبول الودائع، وذلك يُضرُّ بمصالح الناس، لمسيس حاجتهم إليها[١].

---

[٣] ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٥/٦٦٢). المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٢٦٧). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب"، (٣/٧٦). ابن قدامة، " المغني "، (٦/٣٠٠).
[١] ابن قدامة، " المغني "، (٦/٣٠٠).

وقصارى القول: يجوز للعامل مطالبة ربِّ العمل بالتعويض عن كلِّ ضرر يلحقه في أمواله وأشيائه إذا كان هذا الضرر ناتجاً عن تعدِّ ربِّ العمل أو إهماله للاحتياطات اللازمة، فإذا احترقت أو تمزَّقت ملابس العامل، أو انكسرت نظارته، أو فقدت نقوده، فمن حقه مطالبة ربِّ العمل بالتعويض العادل إذا أثبت مسؤوليته عن هذا الضرر.

المطلب السادس: الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل

الأصلُ أنْ يكون للمتعاقدين حرية واسعة في إنشاء الالتزامات وترتيبها، وتحديد الوقت الذي يُزاول فيه العامل عمله، وأوقات الإجازة التي يعطِّلُ فيها عن العمل؛ حيث إنَّ نتيجة العقد وما يترتب عليه شرعاً تابعٌ لِمَا يتراضيان عليه، ويُلزمان به أنفسهما عند التعاقد، ما لم يكن في شيءٍ من ذلك مخالفة لحكم الله تعالى، ومناقضة لشرعه.

فإذا لم يُنصَّ في العقد على بيان الوقت الذي يُفترض أنْ يباشر العامل العمل فيه صباحاً أو مساءً، كان المرجع والأساس في تحديده وتنظيمه هو العرف الجاري عاماً كان أو خاصاً؛ لكونه دليلاً يثبت به حكم شرعيٌّ ملزمٌ يكون هو المحكَّمُ عند النزاع، وهو بمنزلة الشرط المقترن بالعقد؛ لأنَّ المعروف والمعهود كالمشروط اعتباراً وتأثيراً.

يقول السيوطي: " كلُّ ما ورد في الشرع مطلقاً ولا ضابطٍ له فيه، ولا في اللغة، يُرجع فيه إلى العرف "[1].

---

(1) السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (ص٩٨).

ولكن لأنَّ الإنسان خلقه الله ضعيفاً بطاقةٍ ووسعٍ محدودين، بحيث لا يحتمل مواصلة العمل بدون انقطاع، سواء كان عملاً جسمانياً أم فكرياً، وكان من اللازم أنْ لا يستمرَّ في العمل إلا لمدة محددة يحصل بعدها على قسطٍ وافرٍ من الراحة يجدِّدُ به نشاطه، ويحافظ به على صحته؛ فقد عمل التقنين الأردني على تنظيم وقت العمل تنظيماً آمراً قصد به حماية العامل من المضارِّ الناتجة عن إرهاقه وحرمانه من الراحة الكافية، ففرض عدَّة قيود لا يجوز لربِّ العمل التحلُّلُ منها ولو بموافقة العامل نفسه، وتتعلق هذه القيود بوقت العمل اليومي والأسبوعي والسنوي.

(أ) تنظيم وقت العمل اليومي:

إنَّ طبيعة تكوين الإنسان تدفعه إلى تقسيم وقته اليومي إلى ثلاثة أقسام: قسمٌ للنوم، وقسمٌ للراحة، وقسمٌ للعمل، ويعتبر هذا التقسيم من القواعد الأولية الصحية بحيث يخضع له جميع الأشخاص في سائر البلاد.

فالقسم المخصَّصُ للنوم يستغرق عادةً في اليوم الواحد ثماني ساعات، وبقية اليوم توزَّع على القسمين الآخرين[٢]، ولكن المنافسة بين أرباب الأعمال أدَّت إلى إطالة وقت العامل في الشغل بما لا يتفق مع أوضاعه الصحية والاجتماعية، وطبيعته الخَلقية[٣]، ولذلك وضع قانون العمل الأردني حدّاً أقصى لساعات العمل الفعلي

---

[٢] وبذلك يمكن تقسيم اليوم إلى ثلاثة أقسام متساوية: ثلث للنوم، وثلث للراحة، وثلث للعمل.
[٣] علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص٢٢٧). والواقع أنَّ مجهود العامل وإنتاجه في الوقت المعقول الصحي يعادل تقريباً إنتاجه في الوقت الطويل.

مقداره ثماني ساعات يومياً أو ثمانية وأربعون ساعةً في الأسبوع؛ بحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ذلك[1] . [2]

ولو رجعنا إلى ما قرَّره الشرع الإسلامي في هذا الموضوع لوجدنا أنه لم يحصر عقد العمل في عددٍ معين من الساعات اليومية، ولم يذكر بالتحديد كلَّ أحكامه، وإنما رسم للمتعاقدين الحدود، ووضع لهم القوانين والمبادىء الكلية، وألزمهم ألا يتعدوا هذه الحدود، وألا يأتوا أمراً يتنافى مع تلك المبادىء، وبيَّنَ لهما أنَّ أساس التعاقد هو الرضا والاختيار، وذلك في قوله تعالى: " **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تَأْكُلُواْ أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلاَّ أَن تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ**"[3]، وكان هذا من مقتضاه أنْ يكون للمتعاقدين مطلق الحرية في أنْ يُنشئوا من الالتزامات والترتيبات والتنظيمات داخل بوتقة العقد، ما يحقق مصالحهم، ويفي بحاجاتهم، وإنْ لم يكن معروفاً، ما دام ذلك لا يتعارض مع أسس الشريعة، وقواعدها العامة.

---

[1] الحالات المستثناة من أحكام تنظيم العمل:
يجيز القانون لربِّ العمل طبقاً للمادة (٥٧) تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية في حالتين اثنتين:
* القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة، وإعداد الميزانية، والحسابات الختامية، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، بشرط أنْ لا يزيد عدد الأيام على ثلاثين يوماً في السنة، وأنْ لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كلِّ يومٍ منها.
* إذا كان العمل لمنع أو تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف، أو لتجنُّب مخاطر عمل فني، أو من أجل تسلُّم مواد معينة، أو تسليمها أو نقلها.

[2] تنص المادة (٥٦) من قانون العمل الأردني فقرة (أ) على أنه: " لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة "، كما تنص نفس المادة في فقرتها (ب) على أنه: " يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية، وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم ".

[3] سورة النساء، آية ٢٩.

وأذكر هنا نصَّاً للعز بن عبدالسلام يفيد أنَّ جميع ما يتمُّ الاتفاق عليه صراحةً في العقد يلزم متعاقديه وإنْ كان مخالفاً للعرف المألوف بين الناس، شرط أنْ يكون ممَّا يتفق مع مقصود العقد، فيقول: " فلو شرط المستأجر على الأجير أنْ يستوعب النهار بالعمل من غير أكلٍ وشربٍ يقطع المنفعة، لزمه ذلك...، ولو شرط عليه أنْ يعمل شهراً الليل والنهار بحيث لا ينام ليلاً ولا نهاراً، فالذي أراه بطلان هذه الإجارة؛ لتعذُّر الوفاء به، فإنَّ النوم يغلب بحيث لا يتمكن الأجير من العمل، فكان ذلك غرراً لا تمسُّ الحاجة إليه، بخلاف ما لو شرط ذلك في ليلة أو ليلتين "[٤].

وبناءً عليه؛ يجوز للمتعاقدين بتراضيهما أنْ يجعلا مدة العقد بينهما لأكثر من المعدَّل المتعارف عليه في الوقت الراهن وهو ثماني ساعات، ولا يكونا في ذلك قد ارتكبا محظوراً شرعياً؛ لأنَّ العقد ما شرع إلا تلبيةً لمراديهما، ودفعاً لحوائجهما، وقد تستدعي الحاجة أنْ تكون فترة العقد أزيد من المدة التي حدَّها القانون.

ولكن نقول أيضاً: إنَّ التدبير الحقوقي السابق الذي نصَّ عليه قانون العمل الأردني، والقوانين الأخرى، من تقييد العقد بزمن قياسه ثماني ساعات يومياً، يدعو إليه الشرع الإسلامي، وتنتظمه قواعده التشريعية، لأنه يحفظ العدل بين المتعاقدين، ويحسم مادة الخلاف بينهما، ولا شك في زماننا من ضرورة وجوده بهذه الصفة الإلزامية الناظمة للرابطة العقدية بين العمال وأرباب الأعمال بجوانبها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية؛ إذ هي بمثابة السياج الذي يحمي مصالح القوى العاملة

[٤] العز بن عبدالسلام، " قواعد الأحكام "، (٢/١٨٦).

الضعيفة من غطرسة أرباب الأعمال، واستغلالهم لمنافعها، وحتى لا يصبح الأمر بينهما فوضى.

فهذه القواعد التنظيمية الآمرة في نصوص القانون وظيفتها التوفيق بين نشاط أطراف العلاقة العمالية عن طريق إقامة التعادل بين مصالح المتعاقدين، والذي يكون من نتائجه التكافؤ بين أرباب العمل والعمال، وتسوية مشكلة الاستغلال الذي يُنبىء عن جشع وأنانية وتحكُّم.

وهذا الإجراء ضربٌ من تدخُّل الدولة في حقوق الأفراد ونشاطهم الاقتصادي؛ ضرورة رعاية المصالح العامة، وتحقيق العدل، وهما لبُّ الشرع وغايته؛ إذ الأوضاع الزمنية الحاضرة تتطلَّبُ في مجال العمل أنْ لا يُترك لربِّ العمل في علاقته مع عامله حرية التصرف وفق ما يمليه عليه هواه وصالحه، بل يجب أنْ يكون مقيَّداً بضوابط يفرضها عليه الشرع أو القانون، بحراسة الدولة وإشرافها على تطبيقها حتى لا تختلّ موازين العقد، وليس في ذلك تقييداً لحرية ربِّ العمل؛ لأنَّ عليه بطبيعة الحال أنْ يقيِّد من حريته إذا أراد من عماله احتراماً ورعايةً لمصالحه.

تحديد مواعيد ابتداء العمل وانتهائه:

يحقُّ لربِّ العمل بموجب سلطته التنظيمية تحديد مواعيد ابتداء العمل وانتهائه في أية ساعةٍ شاء من ساعات اليوم؛ ليلاً أو نهاراً، فليس هناك ما يُلزمه بقصر العمل على ساعات النهار دون الليل، ولكن يجبُ لنفاذ هذا التحديد في حقِّ العامل حصول التراضي على ذلك وقت إبرام العقد؛ بأنْ يتمَّ التصريح بذلك التحديد في

العقد بوضوح، أو يُكتفى بأنْ يكون معلوماً من حال المنشأة التي رضي بالعمل لديها.

وعليه؛ فإذا حدَّد ربُّ العمل مواعيد العمل بالنهار مثلاً فليس له تغييرها وتحديد مواعيد ليلية للعمل، إلا إذا تمَّ الاتفاق منذ البداية على أنْ يكون تنظيم ذلك الوقت اليومي وفقاً لإرادة ربِّ العمل المنفردة، وحسبما تقتضيه مصلحة العمل؛ حيث إنَّ عقد العمل يُعَدُّ من عقود المدة التي يُشترط لصحتها تحديد الزمن الفعلي للعمل بدقة(1).

والأصل كما ذكر الفقهاء أنْ يُستثنى العمل الليلي من مدة العقد لعملٍ لا يُتولَّى إلا بالنهار؛ عملاً بالعرف، فإنهم قالوا: إنَّ مَنْ استأجر شخصاً ليخدمه يوماً، فله أنْ يخدمه من طلوع الفجر إلى غروب الشمس؛ لأنه القدر المعتاد من العمل اليومي لدى الناس بالنسبة لمهنة الخدمة، والعرف يجري في كل مهنة بحسبها، وقد قال

---

(1) ويجوز أنْ يستخلص الرضا بهذا التغيير ضمنياً طبقاً لما يظهر من القرائن الدالة عليه؛ كما لو أمر ربُّ العمل العامل أثناء العقد بتحويل دوامه إلى الوقت الليلي، وترك العمل النهاري، فامتثل العامل الأمر وباشر بتنفيذه دون معارضة منه، أمَّا إذا أبدى تبرّمه من تلقي الأمر، واعترض على إلزامه به كونه ليس متفقاً عليه بينهما، فلا ينفذ هذا الأمر عليه، ولا يلزمه امتثاله، ولا يعتبر مخلاً بالتزامه بترك تنفيذه، لعدم التراضي.

وأرى لزوم تقيُّد ربِّ العمل بالنسبة للمرأة، والصغير الحدث بنصوص قانون العمل القاضية بعدم جواز تشغيلهم في ساعات محددة؛ نظراً لأوضاعهم الصحية والاجتماعية التي ينبغي مراعاتها في التعاقد، وتقييد الدولة للأمر المباح جائزٌ، وله صفة الإلزام لا سيما إذا كان مبنياً على المصلحة العامة المعتبرة شرعاً، بل إنَّ الفقهاء قالوا: لو أنَّ الدولة منعت من شرب القهوة لمصلحة عامة تحصل مع الامتثال ظاهراً وجب الامتثال ظاهراً فقط، وهذا يُفهم منه أنَّ تحقق المصلحة لو توقَّف على ضرورة الامتثال للأمر العام ظاهراً وباطناً وجب الامتثال لهذا الأمر في الظاهر والباطن، فإنهم قالوا أيضاً: لو أمر –أي الإمام- جماعة بصيام يوم أو أيام، يلزمهم الصوم ظاهراً وباطناً، وقالوا أيضاً بأنَّ الدولة نائبةُ مناب الشرع في تنظيم شؤون الناس، فيجب لذلك امتثال أمرها لنفوذ أحكامها ظاهراً وباطناً. ابن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج ".(٣/٧٢).

الله تعالى: " **وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشاً** "[2]؛ أي وقتاً للعمل وطلباً للرزق الذي يكفي طالبه مؤنة العيش، فالليل متروكٌ للعامل حتى يرتاح من عناء العمل، ويعود إليه نشاطه وتركيزه[3].

حصول العامل على يوم راحة أسبوعياً:

إنَّ العلم الحديث يقرِّرُ حاجة الإنسان إلى الراحة الأسبوعية حتى لا تتراكم عليه نتائج التعب والإجهاد، وحتى يستطيع أنِ يجدِّدَ نشاطه، ويستردَّ ما فقده من قوة؛ إذ لو استمرَّ يعمل في جميع أيام الأسبوع بلا انقطاع، لأصابه الضعف والسقم مبكراً، وكفى بالتجارب شهيداً على ذلك.

وبناءً عليه؛ فإذا أبرم الموظفُ عقداً مع المنشأة للعمل لديها مدة محددة، هل تدخل أيام الجُمع مثلاً في المدة التشغيلية للعقد بحيث يحقُّ لربِّ العمل تشغيله فيها؟ أم تُستثنى من مدة العقد، ويستحقُّ العامل إجازة عن العمل فيها؟

سبق أنْ بينَّا أنَّ عقد العمل يتناول جميع منفعة العامل في الزمن المقدَّر، إلا ما دلَّ العرف عليه أو استثناه الشرع؛ فلا يدخلُ زمان الأكل، ولا الصلوات، ولا زمان سماع الخطبة يوم الجمعة، حتى ولو قال ربُّ العمل للعامل: لا تذهب للجامع حتى تقام الصلاة؛ لأنَّ العرف يشهد بإخراجه لأدائها، فصار كالمشترط لفظاً[1].

فمتى اطَّرد العرف بين الناس على استثناء يومٍ أو أيامٍ معينة كأيام الجمع أو يومي الجمعة والسبت التي تتخلَّل مدة العقد، خرجت تلك الأيام عن حق الاستيفاء

---

[2] سورة النبأ، آية ١١.
[3] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٣/٢٣١). ابن قدامة، " المغني "، (٧/٢٣٣).
[1] زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٣٦).

بالعرف القائم مقام الشرط؛ إذ المعروف كالمشروط، ويجب تسريح العامل فيها كي يحصل على الراحة التي يستطيع بعدها مواصلة القيام بأعباء وظيفته على الوجه المعتاد.

يقول الماوردي: " ولا بدَّ للمكتسب من أوقات استراحة، وأيام عطلة "[2].

وجاء في تحفة المحتاج: " والجمعة للمسلم مستثناة "[3].[4]

---

[2] الماوردي، " أدب الدنيا والدين "، (ص٤٣).

[3] ابن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج "، (٦/١٤٢).

[4] هذا؛ ولم يقصر الفقهاء المسلمون هذا الاستثناء على العقد الذي يُبرم مع العمَّال المسلمين فقط، بل نصُّوا على أنَّ العقد مع الذمي إذا أبرم على عمل مقدَّر بزمن معيَّن، فإنَّ هذا العقد عند إطلاقه عن تحديد مدة للتعطيل يقتضي استثناء أيام السبت، فقد سؤل الإمام الغزالي عن اليهودي إذا أجَّر نفسه مدة معلومة، ما حكم السبوت التي تتخللها إذا لم يستثنها؟ فإنْ استثناها، فهل تصحُّ الإجارة؛ لأنه يؤدي إلى تأخير التسليم عن العقد؟
فأجاب: إذا اطَّرد عرفهم بذلك، كان إطلاق العقد كالتصريح بالاستثناء، وينزلُ استثناء السبت منزلة استثناء الليل في عملٍ لا يتولى إلا بالنهار.
وهذا ما رجحه أيضاً البلقيني في استثناء يوم الأحد بالنسبة للنصارى أخذاً من فتوى الغزالي في يوم السبت لليهودي.
والذي يظهر في ما تقدم أنَّ الحكم بالاستثناء لهذا اليوم من مدة العقد مقيَّدٌ بما إذا اقتضى العرف ذلك، وقد خالفه في هذه الفتوى القاضي أبوبكر الشامي، وقال: بل يُجبر على العمل فيها؛ لأنَّ الاعتبار لشرعنا في ذلك، ولكن ما قاله الغزالي كلامٌ متين وقويم، ويحمل قوله: " إذا اطرد عرفهم"؛ على عرف المؤجر والمستأجر جميعاً، سواء كان الأجير مسلماً أم لا، وبعبارة أوضح: يعني لو كان عرف اليهود مثلاً مطرداً بذلك، ولكن المستأجر المسلم لم يعرف ذلك، لم يكن إطلاق العقد في حقه منزَّلاً منزلة الاستثناء، والقول قول المسلم في ذلك إذا اختلفا، لا سيما إذا لم يكن من أهل تلك البلدة، ولم يُعلم من حاله ما يقضي بمعرفته بذلك العرف، وحينئذٍ نقول: يصحُّ العقد، ويلزم اليهودي بالعمل؛ لأنه مفرط بإطلاق العقد دون توضيح هذا الشأن المعتاد لديهم مع مَنْ ليس من أهل عرفهم. تقي الدين علي بن عبدالكافي السبكي، " فتاوى السبكي "، دار المعارف-بيروت، (٢/٦٢٦). السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (ص٩٩).

هذا؛ وقد جرى العرف في بلادنا على اعتبار يوم الجمعة[5] هو يوم العطلة الأسبوعية للعامل، وقرَّره قانون العمل في المادة (٦٠) من مواده، ولكن يُستثنى من هذا الحكم المبني على العرف ما إذا اقتضت طبيعة العمل تحديد يومٍ آخر غير يوم الجمعة، فإنَّ تحديده عندئذٍ يرجع فيه إلى العقد وفقاً لما يراه ربُّ العمل محققاً لمصلحة العمل، وإذا عيَّن ربُّ العمل يوماً من أيام الأسبوع للراحة، فله أنْ يعود فيغيِّر هذا اليوم إنْ كان قد شرط صلاحية التغيير لصالحه في العقد، أمَّا إذا كان قد التزم في عقد العمل بإعطاء العامل راحته في يوم معين، فلا يجوز له تغيير هذا اليوم إلا بموافقة العامل[1] .

وبالرغم من أنَّ العامل لا يعمل في يوم عطلته، فقد نصَّت المادة (٦٠) فقرة (ج) على أنَّ الأجر الذي يستحقه العامل عن يوم راحته هو ذات الأجر الذي يتقاضاه عن أيام العمل كاملاً وليس الأجر الأساسي فقط، فإذا كان أجر العامل محدداً بالشهر، فإنه يتقاضى أجره الشهري كاملاً من غير أنْ يخصم منه أي مبلغ مقابل عدم عمله أيام العطلة الأسبوعية التي تتخلَّل هذا الشهر.

---

[5] أفضلية يوم الجمعة على سائر أيام الأسبوع عند المسلمين لا تعني البتة تعطيل الأعمال فيه؛ فإنَّ الشارع أباح العمل في يوم الجمعة مثل غيره من الأيام فقال: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِي لِلصَّلَاةِ مِن يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ " [سورة الجمعة، آية ٩]، فترك العمل نما هو لأجل الصلاة وليس لكونه صادف يوم الجمعة، وقد نصَّ الفقهاء على كراهية ترك العمل في يوم الجمعة إنْ كان القصد وراء الترك تعظيم اليوم؛ لعدم مشابهة اليهود والنصارى في ترك العمل في أيام أعيادهم من السبت والأحد، فإنِ كان لمجرد الراحة وتجديد الطاقة فلامانع من ذلك شرعاً. عليش، " منح الجليل "، (١/٤٤٦).

[1] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٩٤).

أمَّا إذا كان أجر العامل محدداً باليوم أو بالأسبوع فإِنه يستحقُّ في يوم راحته نفس الأجر المحدَّد لأيام العمل إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام فأكثر[٢] .

ويجب على ربِّ العمل أنْ يمنح العامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الزائدة عن الحدِّ الأقصى، ويقدَّرُ هذا الأجر بما لا يقلُّ عن (١٢٥%) من أجره المعتاد[٣] .

وإذا اشتغل العاملُ في يوم عطلته الأسبوعية، أو أيام الأعياد الدينية، أو العطل الرسمية، تقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقلُّ عن (١٥٠%) من أجره المعتاد[٤] .

ولكن هل يعني ذلك أنَّ تشغيل العامل في تلك الحالات من سلطة ربِّ العمل وحده، بحيث يستطيع أنْ يفرض على العامل الاشتغال لساعات إضافية أو العمل طوال أيام الأسبوع بغير رضاه؟

الذي نراه أنَّ العامل يستطيع في غير الحالات التي استثناها القانون والتي تقدمت الإشارة إليها آنفاً، أنْ يرفض العمل لساعات إضافية أو في يوم الراحة، ولا يكون برفضه العمل مخلاًّ بأيِّ التزام، ما دام لا يوجد في العقد ما يلزمه بذلك.

واستحقاق العامل لأجر إضافي محسوباً على النحو السابق مشروطٌ بأنْ يشتغل العامل أكثر من الحدِّ الأقصى المقرَّر قانوناً وهو ثمان ساعات في اليوم الواحد، ولكن

---

[٢] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٩٤).
[٣] مادة (٥٩)، فقرة (أ) من قانون العمل الأردني.
[٤] مادة (٥٩)، فقرة (ب) من قانون العمل الأردني.

هل هذا يعني أنَّ لربِّ العمل إذا اتفق مع العامل على تشغيله لمدة ست ساعات يومياً سلطة تشغيله لمدة ثمان ساعات دون زيادة في أجرته؛ لأنه لم يحصل تجاوز للحدِّ الأقصى المحدَّد قانوناً لساعات العمل؟

إذا كان العمل في المنشأة يومياً يستمرُّ لمدة سبع ساعات مثلاً بناءً على نصٍّ في العقد أو اللائحة أو لجريان العادة بذلك في تلك المنشأة لمدة طويلة بصفة مطردة، ففي هذه الحالة إذا أراد ربُّ العمل تشغيل العامل مدةً تزيد على ست ساعات فإنه يلتزم بزيادة أجرته بنسبة الساعات الزائدة بما لا يقلُّ عن (١٢٥%) من أجره المعتاد.

وذلك لأنَّ التعيين إذا كان مفيداً يجب اعتباره[1]، وتعيين عدد الساعات مفيدٌ في حقِّ العامل، لأنَّ المشقة عليه تختلف باختلاف عدد الساعات المعيَّنة لشغله، فهو لم يلتزم له إلا بسبع ساعات فقط، فلا يجوز لربِّ العمل أنْ يكلفه زيادةً على ذلك قدراً يرهقه ويشق عليه، لأنَّ التكليف ينبغي أنْ يكون بالقدر المتفق عليه، وبحسب الطاقة الممكنة، فقد أخبرنا القرآن الكريم عن شيخ مدين أنه قال لموسى –عليه السلام– عندما استأجره: " **وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ** "[2]، وقال رسول الله ﷺ: " لا تكلفوهم من العمل ما يغلبهم، فإنْ كلفتموهم فأعينوهم "[3]، ولا شك أنَّ الأجر الإضافي إعانة تدخلت الدولة في تحديد نسبته بما يزيد على الأجر الأصلي؛

---

[1] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١٦٣).
[2] سورة القصص: آية ٢٧.
[3] أخرجه البخاري من حديث المعرور بن سويد في كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية، ولا يكفر صاحبها بارتكابها إلا بالشرك، برقم (٣٠)، (١/٢٠). ومسلم في كتاب الإيمان، باب إطعام المملوك مما يأكل، وإلباسه مما يلبس، ولا يكلفه ما يغلبه، برقم (١٦٦١)، (٣/١٢٨٢).

لما لمسته من الحاجة إلى اتخاذ مثل هذا الإجراء التنظيمي لعقد العمل، بما يحقق المصلحة العامة التي هي وجهة الشرع ومقصوده، لأنَّ ترك تحديده إلى حرية الطرفين تجعل العامل كونه الطرف الضعيف مضطراً لقبول أي أجر مهما كان منخفضاً، الأمر الذي حدا بالقانون إلى وضع نسبة للأجر أكثر ارتفاعاً من الأجر الذي يصل إليه في عمله خلال ساعات اليوم الاعتيادية، في حال ما إذا كلفه بالعمل لساعات إضافية.

وفي هذا تحفيزٌ للعامل على العمل على أساس أنَّ عمله الإضافي سوف يزيد من مكاسبه المادية، كما يكبح جماح ربِّ العمل في أنْ يفرض على عامله التزامات قد تجبره على فسخ العقد إنهاءً لمعاناته.

وبذلك يأخذ نظام الأخذ والإعطاء بينهما طابع العدالة والإحسان عوضاً عن الأثرة والأنانية.

وبدهي أنَّ هذا التنظيم هدفه المصلحة العامة لا تحقيق أهواء ومصالح خاصة، أو تقديم مصلحة طرف على حساب الطرف الآخر، ومن المتفق عليه أنَّ الأمر الذي يصدر عن الدولة مؤيِّداً لتلك المصلحة المعتبرة تجب طاعته إذا لم يكن في امتثاله مخالفة شرعية، استناداً إلى قوله تعالى: " **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَطِيعُواْ اللّهَ وَأَطِيعُواْ الرَّسُولَ وَأُوْلِي الأَمْرِ مِنكُمْ** "[4].

(ب) تنظيم وقت العمل السنوي:

---

[4] سورة النساء، آية ٥٩.

لا شك أنَّ قيام العامل بالعمل طوال السنة دون راحة –باستثناء ما يحصل عليه كلّ أسبوع– يُلحق به أضراراً صحيةً واجتماعيةً، كذلك قد تعرض عليه حالات يحتاج فيها إلى مزيدٍ من أوقات الفراغ ليقوم بواجبات اجتماعية تستدعيها ظروف ومناسبات معينة.

ولا تعتبر الإجازة وقتاً ضائعاً بل تعتبر من طرق الوقاية من الأمراض وحفظ الصحة واستمرار النشاط الذهني والبدني في البذل والعطاء، بحيث إنَّ إهمالها يؤدي في أغلب الأحوال إلى مرض العامل وشيخوخته المبكرة، واضطراره إلى الانقطاع عن العمل للعلاج فترات من الزمن ربما كانت أطول مدة من الإجازة السنوية[1].

ولذلك يفرض تقنين العمل على ربِّ العمل إعطاء إجازات معينة للعامل يتمكن خلالها من تحقيق أغراضه، ومواجهة ظروفه ومتطلباته الخاصة.

وهذه الإجازات هي: الإجازة السنوية، وإجازة الأعياد، والإجازة المرضية، وإجازة الولادة ((الوضع)) للعاملات، وإجازة الحج والدراسة.

(أولا) الإجازة السنوية:

إنَّ الغرض من منح العامل إجازة سنوية هو إتاحة الفرصة له لاستعادة نشاطه، وتجديد حيويته، والاحتفاظ بصحته البدنية والعقلية، وتمكينه من تطوير مواهبه بالاشتراك في دورات تدريبية أو تثقيفية، ولا يتحقق هذا الغرض إلا إذا كانت الإجازة السنوية طويلة الأمد نسبياً[2].

مدة الإجازة السنوية:

---

[1] علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص٢٤٩).
[2] جلال القريشي، " شرح قانون العمل العراقي "، (ص٢٥٦).

تختلف مدة الإجازة السنوية تبعاً للمدة التي أمضاها العامل في خدمة ربِّ العمل، فتتناسب معها تناسباً طردياً، فتقتصر الإجازة على أربعة عشر يوماً في السنة خلال السنوات الخمس الأولى من خدمة العامل، ثم تتصاعد بعد ذلك لتبلغ واحداً وعشرين يوماً في السنة.

وقد اشترطت المادة (٦١) من قانون العمل لزيادة الإجازة المستحقة للعامل إلى واحد وعشرين يوماً في حالة قضائه خمس سنوات في الخدمة أنْ تكون هذه المدة متصلة، بحيث يكون عقده طوالها قائماً، أمَّا إذا كانت مدة خدمة العامل متقطعة كما لو اشتغل عامل في مؤسسة لمدة أربع سنوات، ثم انتهى عقده فترك العمل بها لفترة معينة، ثم عاد إليها واشتغل من جديد مدة سنتين مثلاً، فإنَّ مدة خدمته بهذه المؤسسة لا تعتبر متصلة، وبالتالي لا يزداد رصيد إجازته إلى واحد وعشرين يوماً، بل يبقى أربعة عشر يوماً فقط.

والإجازة السنوية مستقلة عن سائر الإجازات الأخرى، وعلى ذلك فلا تُحسب إجازات الأعياد الدينية، وأيام العُطَل الرسمية والأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها؛ وذلك لحصول المقصود منها[1].

وأرى عدم احتساب أيام الأعياد والراحة الأسبوعية ضمن أيام الإجازة السنوية، وأنْ يحصل العامل على إجازة تساوي مدة إجازته السنوية مضافاً إليها مدة إجازة العيد

---

[1] تنص المادة (٦١/أ) على ما يلي: " لكلِّ عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تمَّ الاتفاق على أكثر من ذلك، على أنْ تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها".

أو الراحة الأسبوعية؛ لاستقلالية الإجازة السنوية عن جميع الإجازات، والمستقل يجب إفراده بحكمٍ يخصُّه، وعليه فإذا مُنِحَ العاملُ إجازة سنوية لمدة واحدٍ وعشرين يوماً ابتداءً من السبت ٩ / أيار، فلا يُحسب ضمن هذه المدة إجازته أيام الجمعة ١٤ و٢١ و٢٨ / أيار، كما لا يُحسب ضمنها يوم ٢٥ وهو يوم ذكرى الاستقلال، ولذلك يتعيَّن أنْ تكون مدة الإجازة لهذا العامل ٢٥ يوماً (٢١ يوماً إجازة سنوية + ثلاثة أيام راحة أسبوعية + يوم الاستقلال)، وبالتالي تمتدُّ إجازته إلى ٢ / حزيران بدلاً من ٣٠ أيار.

وعليه؛ إذا كانت إجازته أربعة عشر يوماً تخللها يوما راحة أسبوعية، فإنه يحصل على ما يوازي أجر ستة عشر يوماً.

الأجر أثناء الإجازة:

إنَّ إلزام ربِّ العمل بإعطاء إجازة سنوية للعامل لا يُقصد به إراحة العامل من عَناء العمل خلال مدة الإجازة فحسب، وإنما كذلك منحه أجره عن هذه المدة كاملاً كما لو كان قائماً بالعمل؛ إذ لو أُعطيت الإجازة للعامل مع حرمانه من الأجر مقابلها؛ لانتفت الحكمة من إعطائها، ولصارت وسيلة للإضرار بالعامل لا لنفعه.

لكن لا يدخل الأجر الإضافي الذي كان يتقاضاه العامل في أيام العمل لاشتغاله ساعات إضافية تزيد على الحدِّ الأقصى لساعات العمل اليومي، أو لاشتغاله له في أيام راحته الأسبوعية، ضمن الأجر الكامل الذي يستحقه العامل خلال مدة إجازته؛ لعدم ثبوت هذا الأجر واستقراره[٢].

---

[٢] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص١٩٩).

فإذا كان أجرُ العامل يتحدَّد باليوم فإنَّ ما يستحقه عن أيام الإجازة يُحسب على أساس أجره اليومي الكامل مضروباً في عدد أيام الإجازة؛ أي في ١٤ أو ٢١ يوماً على حسب الأصول.

والإجازة السنوية من الناحية الفقهية حقٌّ للعامل، وهو ثابتٌ له من جهة العرف الذي أقامته قاعدة قانونية من قواعد النظام العام، ولا شك أنَّ العرف يعتبر أساساً مكيناً لتحديد حدود الالتزامات والحقوق في كلِّ ما سكت عنه نصُّ العقد، ويكون ربُّ العمل ملزماً شرعاً وقانوناً بإعطاء العامل إجازته فعلاً، إلا إذا رفض العامل أخذها باللفظ الصريح، أو تنازل عنها تنازلاً ضمنياً؛ بأنْ سكت عن المطالبة بها واستمرَّ قائماً بعمله، أو تمَّ الاتفاق بينهما على تأجيلها للسنة التالية للسنة التي استحق فيها الإجازة[1].

وإذا تحدَّد أجر العامل بالساعة ضُرِبَ أجره في ثمانية على أساس أنَّ عدد ساعات العمل اليومي ثمانية، ثم ضُرِبَ الناتج في عدد أيام الإجازة.

---

[1] وقد أفادت المادة (٦١)، فقرة (ج) على أنه يحقُّ للعامل الذي لم يأخذ إجازة عن سنة معينة أنْ يطالب بها إذا اتفق مع ربِّ العمل على تأجيلها في سنة تالية، أمَّا إذا سكت العامل وتراخى عن المطالبة بإجازته حتى انقضت السنة المستحقة عنها أو المؤجلة إليها، ففي مثل هذا الفرض يسقط حقه في الإجازة، ولا يستحقُّ تعويضاً أو مقابلاً عنها؛ لأنَّ التزام السكوت في معرض الحاجة إلى طلب الراحة، يفيد إعطاء حكمٍ بالتنازل عنها دونما مقابل، وهذا ما تؤيده القاعدة الفقهية الناصة على أنه: " لاينسب لساكت قولٌ، ولكن السكوت في معرض الحاجة بيان ".
ولا يجوز لربَّ العمل أنْ يرفض طلب العامل في حصوله على الإجازة.
أمَّا تأجيل إجازة سنة معينة عن الموعد المحدد لها أصلاً إلى موعد آخر خلال السنة نفسها المستحقة عنها، فلا بدَّ لصحة هذا التأجيل من توافر رضا العامل بذلك، لأنَّ ما تمَّ تحديده بالتراضي لا يتغيَّر إلا بالتراضي، احتراماً لهذا المبدأ الذي هو ركن العقد وأساسه.
كذلك إذا بدأ العامل إجازته السنوية فلا يجوز قطعها ودعوة العامل إلى العمل إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

وإذا كان أجرُ العامل يتحدَّد بالشهر فإنه يتقاضى أجره كاملاً عن الشهر الذي حصل فيه على الإجازة فلا يُخصم شيءٌ من هذا الأجر.

قال في الأشباه والنظائر: " وقد اختلفوا في أخذ القاضي ما رُتِّب له في بيت المال في يوم بطالته (إجازته)؛ فقال في المحيط: إنه يأخذ؛ لأنه يستريح لليوم الثاني "[٢].

وجاء فيه أيضاً: أنَّ إمام المسجد يعطى في كل شهر أسبوعاً للاستراحة، أو زيارة أهله، أو نحوه، ومثله عفوٌ في العادة والشرع[٣].

وقالوا: ينبغي أنْ يكون كذلك في المدرس؛ لأنه في يوم بطالته يستغله في الاستراحة من جهة، ومن جهة أخرى يكون للمطالعة والتحرير عند ذوي الهمة[٤].

والذي يظهر من كلام الفقهاء أنَّ المدرس مثلاً لو قُدِّرَ له لكلِّ يومٍ درَّس فيه مبلغاً، فإنه لا يحلُّ له أخذ الأجر عن يومٍ لم يدرِّس فيه مطلقاً، أما لو قيل: يُعطى المدرس عن كل يوم أجراً مقداره كذا، فينبغي أنْ يعطى ليوم العطلة المعتادة بقرينة العرف الجاري مجرى الشرط.

يقول ابن عابدين: " فحيث كانت البطالة معروفة في يوم الثلاثاء، والجمعة، وفي رمضان، والعيدين، يحلُّ الأخذ "[١].

[٢] السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (١/٣٠٢).
[٣] المرجع السابق.
[٤] ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٤/٣٧٣).
[١] ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٤/٣٧٢).

ففي زمانه كانت العطلة السنوية في رمضان، إلا أنَّ هذا ليس أمراً توقيفياً لا يصحُّ تبديله، فيمكن الاتفاق على جعلها في أيِّ وقت من السنة، وتحديد مدتها بشهر أو أقل، كل ذلك بما يتفق مع أعراف الناس ومصلحة العمل، ولا شك أنَّ هذا يختلف باختلاف الناس والبلدان.

أثر انتهاء العقد على الحق في الإجازة:

قد يحدث أنْ ينتهي عقد العمل في خلال السنة قبل أنْ يحصل العامل على إجازته السنوية، فما هو أثر هذا الانتهاء على حق العامل في الإجازة؟

لا يؤثر عدم حصوله على إجازته على حقه فيها، ولكنه لا يمكنه أنْ يعطاها فعلاً وقد انتهى العقد، وإنما له الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة، وتُحتسب هذه الإجازة بنسبة المدة التي اشتغل فيها، فإذا كانت السنة تبدأ في أول كانون الثاني، واشتغل العامل ستة أشهر وانتهى بعدها عقده، فإنه يستحقُّ مقابلاً عن إجازة مدتها سبعة أيام أو عشرة أيام ونصف تبعاً لِما إذا كانت إجازته عن سنة كاملة مدتها أربعة عشر يوماً، أو واحداً وعشرين يوماً.

العمل لدى الغير في مدة الإجازة:

استحقاق العامل أجره الكامل عن مدة الإجازة السنوية مرهونٌ بإفادته منها بالإخلاد إلى الراحة بما يجدِّد نشاطه، ويحقق الغرض المقصود من منحها، ومنح الأجر عنها، ولذلك يقرِّرُ الفقه الإسلامي أنَّ لربِّ العمل الحق في حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو استرداد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لربِّ عمل آخر؛ لأنه لا ينبغي أنْ يُفهم من استثناء أيام الإجازة من مدة العقد

خروجها عن عقد العمل، إذ لو كان الأمر كذلك؛ لجاز للعامل أنْ يعمل في أيام عطلته لدى الغير، وتجويز ذلك بعيد؛ لأنه يلزم منه ورود العقد لشخصين على منفعة واحدة، في مدة واحدة، وكلام الفقهاء يأباه – حيث صرَّحوا بأنه إذا ورد عقدٌ على عين، لا يجوز أنْ يُعقد عليها مثله؛ لتعذر الاجتماع على عين واحدة في الانتفاع بها، والمنفعة بمنزلة العين حكماً، بدليل صحة الاستئجار بأجرة مؤجلة، وما ليس بعين فهو دين، والدين بالدين حرام في الشرع[٢] –؛ لكونها مزحومة ومشغولة بحقِّ ربِّ العمل، والمشغول لا يشغل[٣] .

وكذلك نقول في استثناء أوقات الإِجازة من مدة عقد استئجار منفعة العامل؛ ليس معناه أنَّ تلك الأوقات خارجة عن عقد العمل، بل الذي نقوله إنَّ منفعة ذلك العامل في جميع تلك المدة مستحقةٌ لربِّ العمل، مملوكةٌ له بمقتضى العقد، ومع هذا يجب عليه تسريحه من العمل في تلك الأوقات لجريان العرف بذلك، كما أنَّ السيد بالرغم من أنه يستحق منفعة عبده في جميع الأوقات، ولكن مع ذلك يجب عليه إطلاقه في أوقات الصلوات، واوقات الراحة بالليل ونحوه[١] .

هذا لأنَّ عقد العمل من العقود الزمنية المرتبطة بمدة معينة، والتقدير فيه بالزمان يقتضي استيعاب منافع العامل في جميع أجزاء الزمن المحدد حقاً لربِّ العمل، غير أنه يُستثنى منه ما يطرأ من جهة العرف كأوقات الراحة، وما يطرأ من جهة الشرع كأوقات الصلوات، وهو استثناء من الاستيفاء لا من الاستحقاق، أو استثناء من

---

[٢] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١٠٨).

[٣] البابرتي، " العناية شرح الهداية "، (٨/٢٥٠). الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/٢٧٥). السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (ص١٥١).

[١] السبكي، " فتاوى السبكي "، (٢/٦٢٧).

استيفاء المملوك لا من الملك، وبعبارة أخرى: عقد العمل يقتضي استحقاق منفعة العامل حتى في أوقات راحته، ولكن جرت العادة بالمنع من استيفائها في تلك الأوقات، فاستثنيت لذلك[٢].

يقول السيوطي: " إنما تُعتبر العادةُ إذا اطَّردت، فإنْ اضطربت فلا...، ومنها البطالة في المدارس، سؤل عنها ابن الصلاح فأجاب: بأنَّ ما وقع منها في رمضان، ونصف شعبان، لا يمنع من الاستحقاق (أي للأجر)، حيث لا نصَّ فيه من الواقف على اشتراط الاشتغال في المدة المذكورة، وما يقع منها قبلهما يمنع؛ لأنه ليس فيها عرفٌ مستمرٌّ، ولا وجود لها قطعاً في أكثر المدارس والأماكن، وإذا سبق بها عرف في بعض البلاد واشتهر غير مضطرب، فيجري فيها في ذلك البلد الخلاف في أنَّ العرف الخاص هل ينزل في التأثير منزلة العرف العام، والظاهر تنزيله في أهله بتلك المنزلة "[٣].

فإذا انتهى عقد العمل التزم ربُّ العمل بأنْ يدفع للعامل مقابلاً نقدياً يساوي أجره عن أيام الإجازات السنوية التي لم يستعملها، أو لم يحصل عليها بناءً على الاتفاق على تأجيلها[٤].

(ثانياً) إجازات الأعياد:

---

[٢] السبكي، " فتاوى السبكي "، (٢/٦٢٩).
[٣] الأشباه والنظائر، (ص٩١). وجاء أيضاً في الأشباه والنظائر لابن نُجيم ما يقرب من هذا الحكم، (١/٣١٢).
[٤] تنصُّ المادة (٦٣) من قانون العمل الأردني على الآتي: " إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أنْ يستعمل إجازته السنوية، فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة ".

لكلِّ عاملٍ الحقُّ في أنْ يحصل على إجازة مأجورة في الأعياد لتمكينه من الاحتفال والاجتماع مع أفراد عائلته في أيامها.

وهذه الإجازات مستقلة عن كلٍّ من الإجازة السنوية والإجازة المرضية، وعلى ذلك فلا يجوز أنْ تُخصم إجازات الأعياد من الإجازة السنوية أو من الإجازة المرضية.

ولقد كانت الأعياد في الجاهلية كثيرة، ولمَّا قدم رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى المدينة، رأى أنَّ أهلها في كلِّ سنة يلعبون في يومين، فقال: ما هذان اليومان؟ قالوا: يومان كنا نلعب فيهما في الجاهلية، فقال رسول الله r: " إنَّ الله قد أبدلكم بهما خيراً منهما: يوم الأضحى، ويوم الفطر "[1].

وقد جرت العادةُ بتعطيل الموظفين في أيام العيد، بحيث صار ذلك عرفاً مطرداً بينهم في كلِّ عام، فيكون كالمشروط من حيث إلزام ربِّ العمل به؛ لأنَّ المعروف كالمشروط، والمفروض أنَّ المتعاقدين يعتمدانه في كلِّ ما سكتا عن إيضاحه وتفصيله، فكيف إذا انضمَّ إليه القانون في اعتبار هذه الأيام المعينة من السنة أيام عطلة، لا شك يكون أكثر إلزاماً للأطراف المتعاقدة[2].

---

[1] أخرجه أبوداود في كتاب الصلاة، باب صلاة العيدين، برقم (١١٣٤)، (١/٢٩٥). والحاكم في المستدرك في كتاب صلاة العيدين، برقم (١٠٩١)، وقال: صحيح على شرط مسلم ولم يخرجاه، (١/٤٣٤). وأخرجه أحمد في المسند في مسند أبي سعيد الخدري t، برقم (١٢٠٢٥)، (٣/١٠٣). وأخرجه الضياء المقدسي في الأحاديث المختارة برقم (١٩١١)، وصحح إسناده، (٥/٢٧٥).

[2] جاء في المادة (٥٩/ب) ما نصه: " إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية، أو العطل الرسمية، يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقلُّ عن (١٥٠%) من أجره المعتاد "، فما دام أنَّ العمل في أيام الأعياد الدينية يقتضي صرف أجور عمل إضافي تماماً كالعمل في يوم العطلة الأسبوعية، فإنَّ مقتضى ذلك أنْ تكون الإجازة فيها واجبة لحق العامل، إذ لو لم تكن من حقه لما استحق العامل أجراً إضافياً لقاء العمل فيها. أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢١١).

وقد أضاف بعض الفقهاء إلى ذلك أيام التشريق فيما إذا كانت العادة تقضي بتعطيلها، وقالوا: يمنح العامل إجازة لهذه المناسبة بناءً على العرف المطرد باستثنائها من أيام دوامه[٣].

ويستحقُّ العامل أجره كاملاً في أيام الأعياد بناءً على ما تعارفه الناسُ في ذلك وألفوه كما صرَّح بذلك الفقيه الحنفي ابن عابدين في حاشيته[٤]، ولربِّ العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك[٥]، والخيار هنا لربِّ العمل وحده؛ بمعنى أنَّ العامل لا يستطيع إجبار ربِّ العمل على تشغيله أيام الأعياد مقابل أجر مضاعف إذا كان ربُّ العمل لا يرغب في ذلك، كما أنَّ ظروف العمل إذا استدعت تشغيل العامل في يوم العيد فليس للعامل أنْ يرفض العمل إذا أمره به وإلا كان مخلاًّ بالتزامه، وذلك لاستمرار قيام العلاقة التعاقدية بينهما أثناءها كما تقدَّم، ويحقُّ لربِّ العمل حينئذٍ أنْ يوقع عليه الجزاء التأديبي المناسب، ما لم يثبت أنَّ ظروف العمل لم تكن تقتضي تشغيله؛ وأنَّ هذا التشغيل إنما قُصد به مجرَّد الإضرار بالعامل، درءاً للتعسف.

والأصل أنْ يكون تنظيم هذه الأمور متروكاً لإرادة المتعاقدين الحرة دون تدخل من طرف آخر، ولكن تفشي ظاهرة ظلم أرباب العمل للعمَّال، ومحاولاتهم المتتالية في الوصول إلى مطامعهم المادية على حساب استنفاد طاقة العامل واستهلاك العمر الزمني لها بأبخس الأجور كانت داعياً ملحاً إلى ضرورة تدخل الدولة بمقتضى

---

[٣] ابن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج "، (٦/١٤٦). ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٤/٣٧٢).
[٤] ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٤/٣٧٢).
[٥] كما هو منصوص المادة (٥٩/ب) المتقدمة.

قاعدة المصلحة المرسلة بوضع قانون إلزامي ينظم للعلاقات العمالية حقوقها والتزاماتها وفق قواعد العدالة والمصلحة، بحيث لا يعتبر منه ما كان مخالفاً لنظام التعاقد الشرعي وشرائطه.

(ثالثاً) الإِجازة المرضية:

تنصُّ المادة (٦٥) من قانون العمل على أنَّ لكلِّ عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل، بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد من قِبَل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل إحدى المستشفيات وبنصف الأجر إذا كان بناءً على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة، ولم يكن نزيل إحدى المستشفيات " .

ويخلص من هذا النص أنَّ للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على أربعة عشر يوماً قابلة للتجديد خلال السنة الواحدة، والمقصود بالسنة هي سنة خدمة العامل التي تبدأ من تاريخ تسلمه للعمل.

ولا تدخل في حساب أيام الإجازة المرضية أيام العطلات التي تتخلَّل فترة مرض العامل سواء كانت عطلات أسبوعية أو أعياد[1].

وحق العامل في الإجازة المرضية بموجب المادة القانونية السابقة يقتضي أنه لا يجوز لربِّ العمل أنْ يُنهي عقد العامل لانقطاعه عن العمل بسبب المرض، إلا أنَّ ذلك لا

---

(1) ويثبت حق العامل في الإجازة المرضية وفقاً للنص العام الوارد في المادة (٦٥) أيَّاً كان هذا المرض، وأيَّاً كانت طبيعة الأسباب التي أدَّت إلى إصابة العامل به، فيثبت للعامل الحق في الإجازة ولو كان مرضه راجعاً إلى خطئه كما لو أُصيب أثناء قيادته لسيارته أو دراجته وثبت خطؤه بشرط أنْ لا يكون هذا الخطأ عمدياً معاملةً له بنقيض مقصوده. ينظر أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٠٣).

يكون بصفة دائمة بل مؤقتة، ولذلك فإنَّ أثر المرض هو مجرَّد وقف العقد لا إنهائه، فالعقد يظل قائماً.

وليس الأمر كذلك؛ فإنَّ الفقهاء نصُّوا على أنَّ العامل إذا مرض بحيث لا يقدر على فعل ما تمَّ التعاقد عليه إلا بمشقة وضرر، انحلَّ عقده وانتهى؛ لعدم إمكانية استيفاء منافعه، فإنْ برأ وصحَّ من مرضه قبل حدوث الفسخ، وما زال في مدة العقد بقية، أُجبِرَ العامل على الوفاء بالتزاماته في المدة المتبقية للعقد، ما لم يكونا قد تقايلا أو تفاسخا العقد، ولا يلزم العامل قضاء الأيام الفائتة بسبب المرض، حتى ولو أراد العامل قضاءها لم يلزم ربُّ العمل قبول ذلك[٢].

جاء في المدونة: " قلت: أرأيت إنْ استأجرتُ عبداً يخدمني شهراً بعينه على أنه إنْ مرض هذا الشهر قضاني ذلك في غيره؟ قال –أي الإمام مالك–: لا يعجبني ذلك؛ لأنَّ الأيام تختلف، ليس أيام الصيف كأيام الشتاء، فهذا الشهر إنْ كان في الصيف، لا يأمن أنْ يتمادى به المرض إلى أيام الشتاء، وإنْ كان في أيام الشتاء، لا يأمن أنْ يتمادى به المرض إلى أيام الصيف، فهذه الإجارة لا خير فيها "[١].

أمَّا إذا كان مرضُ العامل أمراً طارئاً لا يلبث أنْ يزول، أو ممَّا يُرجى بُرؤه في مدة قريبة؛ كالرشح مثلاً؛ فلا يُفسخ العقد، وإنما تقف آثاره بينهما عن التنفيذ أثناء غياب العامل المريض حتى يستردَّ صحته، ولكن هذا يقتضي أنْ لا يطول المرض طولاً يشيع الاضطراب في العقد وإلا كان سبباً لانتهائه[٢].

---

[٢] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥٩٣). المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٥٦٣). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٢٩). ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٦٧).
[١] مالك، " المدونة "، (٣/٤٤٢).
[٢] الحطاب، " مواهب الجليل "، (٥/٤١١). عليش، " منح الجليل "، (٧/٥٢٢).

ويعلِّلُ فقهاء الحنفية[٣] قضية فسخ العقد بمرض العامل بأنَّ الإجارة بيع المنفعة، والمنافع تحدث شيئاً فشيئاً، فكان كلُّ جزءٍ من أجزاء المنفعة كالمعقود عليه ابتداءً، فإذا حدث العيب (المرض) بالعامل، كان هذا عيباً حدث بعد العقد قبل القبض، وحدوث العيب قبل القبض يوجب الخيار في بيع العين، وكذلك في الإجارة، إذ لا فرق بينهما من حيث المعنى.

وإذا ثبت الخيار للمستأجر؛ فإنْ لم يفسخ، ومضى على ذلك إلى تمام المدة، فعليه دفع الأجرة كاملةً؛ لأنه رضي بالمعقود عليه مع العيب، فيلزمه جميع البدل، وإنْ زال العيب قبل أنْ يفسخ؛ بأنْ شفي العامل من مرضه، بطل خيار المستأجر في فسخ العقد؛ لأنَّ الموجب للخيار وهو وجود العيب قد زال، والعقد لا زال قائماً، فيزول الخيار.

هذا إذا كان العيب ممَّا يضرُّ بانتفاع ربِّ العمل بمنفعة عامله، فإنْ كان لا يضرُّ بقي العقد لازماً، ولا خيار لربِّ العمل؛ كما لو فوقأت إحدى عيني عامله بما لا يؤثر على عمله، ولا يضرُّ بمصالح مُستأجره، فالعقد لا ينفسخ؛ لأنَّ العقد ورد على المنفعة لا على العين؛ إذ الإجارة بيع المنفعة لا بيع العين، والنقصان أصاب العين لا المنفعة، كما أنَّ العين غير معقود عليها، فتغيُّرها لا يوجب الخيار، بخلاف ما لو كان العيب ممَّا يضرُّ بالانتفاع، لأنه إنْ كان كذلك، فالنقصان يرجع إلى المعقود عليه، فأوجب الخيار لربِّ العمل، فكان له أنْ يفسخ.

---

(٣) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٦).

ولكن يشترط أنَّ لا يكون ربَّ العمل قد اطَّلع على مرض عامله وقت العقد، فإنْ رآه مريضاً أو علم بمرضه فلا خيار له بفسخ العقد؛ لرضاه به.

ونخلص من جميع ما تقدَّم أنَّ مرض العامل عيب، والعيب على قسمين: عيبٌ مؤثِّرٌ وهو ما تفوت به منفعة العامل أو تختلُّ به، وعيبٌ غير مؤثر وهو ما لا تفوت به منفعة العامل ولا تختلُّ به.

ولا يثبت لربِّ العمل خيار فسخ العقد إلا لعيبٍ مؤثر، وهو قسمان:

١. ما تفوت به المنفعة كليةً، وهو إنْ وجد بالعامل انفسخ العقد من تلقاء نفسه، ولا تجب الأجرة على ربِّ العمل سواء حصل العيب قبل العقد أو بعده.

٢. ما لا تفوت به المنفعة ولكن تختلّ، وفي هذا لا ينفسخ العقد بل يكون قابلاً للفسخ؛ بمعنى أنَّ ربَّ العمل له أنْ يفسخ العقد، فإنْ فسخ سقطت عنه الأجرة، وإنْ لم يفسخ ولم يرض بمرضه المؤثر في عمله، بل اكتفى بالانتفاع بمنافعه انتفاعاً جزئياً، فله أنْ يُنقص من أجرته إنقاصاً يتناسب مع ما فاته من الانتفاع.

المقابل الذي يحصل عليه العامل أثناء الإجازة المرضية:

تقدَّم أنَّ المرض إنْ لم يكن مزمناً أو مزمناً ولكن يُرجى بُرؤه في مدة قريبة، يكون موقفاً للعقد طيلة المدة المرضية للعامل إلى أنْ يبرأ، ولا يستحقُّ العاملُ عنها أجراً، حيث يسقط من أجرته بحصة الأيام التي مرض فيها؛ فإنْ كان قبض الأجرة كاملة ردَّ منها بنسبة المدة التي لم يعمل فيها بداعي المرض، واحتبس لنفسه ما يقابل المدة التي داوم فيها؛ وذلك لأنَّ منافعه تُستوفى شيئاً فشيئاً بحسب المدة، والأجرة

تُدفع كمقابل لاستيفائها، والعامل لم يكن في بعض المدة مسلِّماً لبعض منافعه للظرف الصحي الذي طرأ عليه فمنعه من العمل خلالها، فكيف يستحق مقابل تعطيله لبعض منافعه أجرة؟! ويمكن أنْ يُحتج لذلك بالحديث الشريف: " أرأيت إنْ منع الله الثمرة فبم يأخذ أحدكم مال صاحبه "[1].

يقول الأتاسي: " لو استأجره؛ أي ربُّ العمل شهراً ليعمل له في أرضه، فعمل عشرين يوماً ثم مرض، وأمطرت السماء العشرة الباقية من الشهر، فإنه يلزمه أجرة العشرين يوماً بحسابها، ولا يلزمه شيء من أجرة العشرة الباقية، لعدم تسليم النفس فيها لمكان العذر "[2].

ورغم أنَّ العامل لا يؤدي أي عمل خلال مرضه إلا أنَّ قانون العمل في المادة (٦٥) راعى الطابع الحيوي للأجر وكونه المعتمد الأساسي لتعيُّش العامل، فقرَّر له أجراً كاملاً يستحقه عن مدة إجازته المرضية، بشرط أنْ يَثبُت مرض العامل بناءً على تقرير من الطبيب الذي يعتمده أو يُعيِّنه ربُّ العمل، وأنْ يكون نزيلاً خلال هذه المدة في إحدى المستشفيات، أمَّا إذا لم يكن نزيلاً فيها فيقرِّر له نصف أجره الذي كان يتقاضاه.

وإذا كان مرض العامل يمنعه فقط من عمله المعتاد، ولكن لا يمنعه من القيام بعمل آخر؛ كالبستاني المريض بقدمه مثلاً يمكنه العمل أثناء مرضه بواباً، والصانع المريض بيده يمكنه العمل ساعياً أو مراقباً، فإنه لا يحقُّ للعامل مطالبة ربِّ العمل بأنْ

---

(1) أخرجه البخاري في كتاب البيوع، باب إذا باع الثمار قبل أن يبدو صلاحها ثم أصابته عاهة، فهو من البائع، برقم (٢٠٨٦)، (٢/٧٦٦).

(2) محمد الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٢/٤٨٨).

يكلفه بعمل يناسب حالته الصحية بدلاً من إعطائه إجازته المرضية سواء كانت هذه الإجازة مدفوعة الأجر أم لا؛ وذلك لأنَّ إرغام ربِّ العمل على تشغيل العامل المريض في عملٍ آخر قد يُسبب له المتاعب والمخاسر؛ ولأنَّ صلاحية العامل للعمل الجديد مشكوكٌ فيها، وإنما يجوز ذلك باتفاق الطرفين.

ولكن هل يجوز لربِّ العمل إرغام العامل المريض على العمل في عملٍ مناسب لمرضه بدلاً من الإجازة المرضية بأجر؟

قياساً على الحالة الأولى، لا يجوز لربِّ العمل أنْ يكلِّف العامل المريض بعملٍ آخر غير الذي التزمه بعقد العمل، حتى وإنْ كان لا يتنافى مع مرضه، لانعدام الرضا به، ولأنَّ العقد وقع على عمل معين، والتعيين مفيد في حقِّ العامل؛ إذ الأعمال متفاوتة، وفي تبديل العمل ضررٌ على العامل، وإلزامٌ له بعملٍ لم يلتزمه بأصل العقد، فيتقيَّدُ العقد به.

جاء في الفتاوى الهندية: " رجلٌ استأجر عبداً من رجل كلّ شهر بدرهم مثلاً، فمرض العبد ولم يقدر على مثل ما كان يعمل، إلا أنه قد يعمل عملاً دون العمل الذي كان يعمل في الصحة، فله –أي لربِّ العمل– أنْ ينقض الإجارة، وإنْ لم ينقضها حتى مضى الشهر، لزمه الأجر، وإنْ مرض مرضاً لا يقدر على شيء من العمل، فلا أجر له"[1].

وإذا رضي العامل بالعمل الجديد كان ذلك ابتداءً لعقد جديد يجب لصحته توافر جميع ما يلزم العقد من الشرائط المعتبرة، ويكون العقد القديم لاغياً، ضرورة عدم

---

(1) جماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، (٤/٤٦٢).

جواز ورود عقدين لعملين مختلفين على منفعة شخص واحد في مدة واحدة كما تقدم.

(رابعاً) إجازة الوضع (الأمومة):

تنصُّ المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني على أنَّ " للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجرٍ كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أنْ لا تقلَّ المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة ".

ويتضح من هذا النص أنَّ للمرأة الحق في أنْ تنقطع عن الحضور إلى العمل لمدة يكون مجموعها عشرة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها، والذي يظهر أنَّ إجازة قبل الوضع اختيارية بالنسبة للعاملة بمعنى أنها تستطيع أنْ تطلبها أو لا تطلبها، فإذا لم تطلبها لا يكون لربِّ العمل إرغامها على أخذها، أمَّا إذا طلبتها فيلتزم ربُّ العمل بإعطائها لها، أمَّا إجازة بعد الوضع فهي إجبارية يُعطيها القانون للعاملة ولو لم تطالب بها، ولا يُجيز القانون تشغيلها خلالها ولو بموافقتها، ويشترط القانون أنْ لا تقلَّ مدتها عن ستة أسابيع.

وإذا كان القانون يقرِّرُ للعاملة إجازة وضع في حدود عشرة أسابيع فهو حريص على عدم حرمانها من الأجر خلال هذه الإجازة.

وتستحقُّ المرأة العاملة خلال مدة إجازتها ومقدارها عشرة أسابيع أجرها الكامل مثلما كانت تتقاضاه عن أيام عملها الاعتيادية (الفعلية).

إجازة رعاية الطفولة:

تنصُّ المادة (٧١) من قانون العمل على أنَّ: " للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أنْ تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد " .

ويخلص من هذا النص أنَّ العاملة بعد انتهاء إجازة أمومتها يكون لها الحق في الحصول على فترة أو فترات مدفوعة الأجر بغرض إرضاع طفلها ورعايته خلال السنة الأولى لمولده، بشرط أنْ لا تزيد فترة إرضاعه على ساعة واحدة في كل يوم من أيام السنة.

كما تنصُّ المادة (٦٧) من قانون العمل على أنه: " للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحقُّ لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أنْ تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أيِّ مؤسسة أخرى خلال تلك المدة " .

ووفقاً لهذا النص يُشترط لاستحقاق العاملة هذه الإجازة أنْ يكون عدد العاملين في المؤسسة التي تعمل بها عشرة عمال فأكثر، فمتى بلغ عدد عمال المؤسسة عشرة استحقت العاملة إجازة للتفرغ لتربية أطفالها ورعايتهم، وذلك سواء كان مَنْ يعمل في المؤسسة كلهن من النساء أم كانوا خليطاً من النساء والرجال، وقد قصد بهذا الشرط أنْ لا يتأثر عمل المؤسسة بغيابها، ويحقُّ لها بعد انقضاء إجازتها العودة إلى

عملها، إلا إذا كانت قد عملت بأجر لدى مؤسسة أخرى خلال مدة إجازتها فإنها تفقد بذلك حقها في الرجوع إلى عملها القديم[1].

ولم يحدِّد القانون موعداً معيناً لأخذ هذه الإجازة، ولذلك يجوز لها أنْ تأخذها في أيِّ وقت، ولكن من البدهي أنْ يكون طلبها للإجازة في مرحلة الطفولة وإلا فلا تستحقها بعد مجاوزة الطفل لها.

(خامساً) إجازة الحج والدراسة:

تنصُّ المادة (٦٦) فقرة (أ) من قانون العمل على أنه من حق العامل الذي أمضى في العمل خمس سنوات متصلة لدى ربِّ العمل أنْ يحصل على إجازة بأجر لمدة أقصاها أربعة عشر يوماً لأداء فريضة الحج، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

لأنَّ الحجَّ أحد الأركان الخمسة في الإسلام، والقيام به يحتاج إلى تفريغ العامل في مواقيته المحدَّدة في الشرع، وهذا يتطلب بالضرورة تغيبه فيها عن الحضور إلى مقرِّ عمله.

كما نصَّت المادة (٦٦/ب) على أنَّ من حق العامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.

وهاتان الإجازتان مستقلتان عن الإجازات الأخرى وبصفة خاصة الإجازة السنوية، فلا تُخصم منها.

---

[1] أحمد أبو شنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٠٩).

وقصارى القول في جميع ما تقدَّم:

أنَّ هذا الوضع الحقوقي الذي أرساه القانون فيما يتعلق بإجازات العامل، وفيما لا يتعارض مع أحكام الشريعة، ملزمٌ لأفراد العلاقة التعاقدية؛ لكونه يحقق مصلحة عامة معتبرة، ولا يجوز للأفراد الاتفاق على ما يخالف ما رسمه القانون وحدَّده؛ لأنَّ ذلك يُعدُّ استجراراً لمفسدة عامة، إذ لو تُركت الحرية للمتعاقدين في أنْ يتواضعوا على خلاف الطريقة التي رسمها القانون في تنفيذ العقد، لانخرم بذلك قانون السياسة الشرعية الذي يقوم على العدالة ورعاية المصالح، ولأنشأ ذلك حالة من الفوضى والاضطراب وتضييع الحقوق.

يقول الأستاذ مصطفى الزرقا: " ويشمل هذا الاحترام – أي الاحترام الذي أوجبه الشرع للأحكام الفقهية التطبيقية المتفرعة عن القواعد والمبادىء الشرعية – الأنظمة الزمنية الموقوتة المتبدلة التي يعود لولي الأمر القائم بالسلطة العليا حق إصدارها شرعاً بمقتضى قاعدة المصالح المرسلة...؛ ما دام ذلك تنظيماً لمصلحة فوضه الشرع بتنظيمها "[1].

المطلب السابع: الالتزامات المتعلقة بالانتقال والسكن والتغذية

(أ) الالتزام بمصاريف نقل العمَّال وإعادتهم، والالتزام بتوفير وسائل الانتقال اليومي

---

(1) الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٤٩).

لم يرد في القانون المدني الأردني، ولا في قانون العمل نصٌّ صريحٌ يُلزمُ ربَّ العمل بنقل العامل من محلِّ إقامته المعتاد إلى مكان العمل، وإعادته إلى ذلك المحلّ بعد انتهاء عقد العمل.

كما لم يرد فيهما نصٌّ يفرضُ على ربِّ العمل التزاماً بتوفير وسائل الانتقال اليومي لترحيل العمَّال من منازلهم إلى مكان العمل، فيما إذا كان بعيداً بحيث لا تصلُ إليه وسائل المواصلات العادية.

بينما تنصُّ المادة (٥٦) من قانون العمل المصري الجديد على ما يأتي: " يلتزمُ صاحبُ العمل بنقل العامل من الجهة التي تمَّ التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل ".

ويتضح من هذا النص أنَّ قيام هذا الالتزام مشروطٌ بداهةً بأنْ لا يكون العاملُ مقيماً في الجهة التي يوجد فيها مقرُّ عمله في الوقت الذي تمَّ فيه التعاقد معه.

وإذا انتهى العقد بوفاة العامل فإنَّ ربَّ العمل يلتزم بنفقات تجهيز ونقل جثته إلى الجهة التي استقدمه منها ما لم تطلب أسرته نقله إلى جهة أخرى وعلى نفقتها. (م٢ / ٧٣)

وليس لعائلة العامل المتوفى أنْ تطلب من المؤسسة التي كان يعمل فيها نقله إلى جهة أخرى بحيث تتحمَّل نفقات تزيد على نفقات نقل الجثة إلى الجهة التي استقدمته منها، فإذا طلبت عائلته نقل جثته إلى جهة أخرى فإنَّ المؤسسة لا تلتزم بما يزيد على نفقات نقل جثته إلى بلده أو مكانه الذي استقدمته منه، ولكنها لا تعفى من هذه النفقات بالكلية.

وتقتصرُ المؤسسة في التزامها هذا على تحمُّل ما يوازي عودة العامل لو كان حيًّاً، لأنَّ تكاليف نقل الأموات تزيد على تكاليف نقل الأحياء زيادةً كبيرةً، فلا يجب عليها الالتزام بدفع ما لايلزمها، إلا إذا كانا قد اتفقا في العقد سلفاً على أنْ تتكبَّد المؤسسة تكاليف نقل جثته إلى موطنه في حال وفاته.

كما تنصُّ المادة (١ / ١٢٣) من قانون العمل المصري على ما يأتي: "يلتزمُ كلُّ مَنْ يستخدمُ عملاً في أماكن لا تصلُ إليها وسائل المواصلات العادية، أنْ يوفِّرَ لهم وسائل الانتقال المناسبة".

ويُستفادُ من هذا النص أنَّ الالتزام بأنْ يهيىء ربُّ العمل لعمَّاله وسائل مناسبة لنقلهم يومياً من بقعة معينة إلى مكان العمل وبالعكس، لا ينشأ إلا إذا كان مكان العمل بعيداً، بحيث لا تصلُ إليه وسائلُ المواصلات العادية، وأمَّا إذا كانت وسائل النقل تصل إلى مكان العمل فينتفي التزامُ ربِّ العمل بذلك، وليس معنى وصولها إليه انتهاؤها عنده تماماً، وإنما يكفي أنْ تنتهي قريباً منه بحيث يكون في الطاقة المعتادة قطع المسافة بينها وبينه سيراً على الأقدام يومياً ذهاباً وإياباً، إلا إذا نُصَّ على خلاف ذلك في عقد العمل، أو كانت عادة المؤسسة جارية بغير ذلك[1].

(ب) الالتزام بتوفير الغذاء والمسكن:

لم يتضمَّن القانون المدني الأردني، ولا قانون العمل الأردني، أية أحكام فيما يتعلَّق بالالتزام بتوفير المسكن، في حين تنصُّ المادة (٢ / ١٢٣) من قانون العمل المصري

[1] حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٦٢٩).

على إلزام أرباب الأعمال الذين يستخدمون عمَّالاً في مناطق بعيدة عن العمران أنْ يوفِّروا لهم التغذية المناسبة، والمساكن الملائمة.

كما تنص المادة (٨٢٤) من القانون المدني الأردني على أنه: " يلزم صاحب العمل كسوة العامل أو إطعامه إذا جرى العرف به، اشترط في العقد أم لا ".

ونخلص ممَّا تقدَّم إلى أنَّ الالتزامين سالفي الذكر يجب على ربِّ العمل الوفاء بهما بناءً على نصِّ العقد، أو بناءً على العادة والعرف، لأنَّ سكوت الطرفين عن التصريح بما يخالف مقتضى العرف القائم، يُفهم منه أنهما أرادا تحكيم العوائد الجارية في العمل، ومن هنا قرَّر الفقهاء أنَّ " مطلق العقد ينصرف إلى المتعارف "[٢]، وأنَّ " الثابت بالعرف ثابت بالنص "[٣]، وأنَّ " العادة محكَّمة "[٤]؛ إذ عوائد المتعاقدين لا بدَّ وأنْ تكون ضرورية الاعتبار ما دامت موافقةً للشرع، لأنَّ في عوائدهما ما يحقق مصالحهما، وقد أجمع العلماء على أنَّ الشرع الإسلامي إنما جاء ليراعي مصالح الناس.

وقد يثور التساؤلُ عمَّا إذا كان لربِّ العمل أنْ يتقاضى من عمَّاله أجراً لقاء نقلهم يومياً إلى مكان العمل، أو مقابل تأمين الوجبات الغذائية، أو المساكن الملائمة التي يوفرها لهم؟

بتطبيق ما أشرنا إليه سابقاً يمكن الإجابة على هذا بأنه إذا لم يوجد في عقد العمل نصٌّ يقضي بتحمُّل ربِّ العمل لنفقات المساكن، والوجبات الغذائية، ووسائل

---

[٢] المبسوط، (١٦/٥٤).
[٣] علي حيدر، (١/٥١).
[٤] السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (ص٨٩).

المواصلات التي يوفرها لعماله أو لم يجر بذلك عرفٌ مستمرٌّ، فلا يكون ملزماً بتوفيرها لهم مجاناً، ويجوز له أنْ يتقاضى مقابلاً مادياً عليها، ويمكن احتسابه من أجر العامل؛ لأنَّ الأصل هو وجوب العمل بما نصَّ عليه المتعاقدان، وبما احتكما فيه إلى العرف لِما لم يتناوله العقد بالنص، ولا شكَّ أنَّ هذا ممَّا يضبط نظام التعامل والسلوك الواجب بين الطرفين في الظروف المختلفة.

المطلب الثامن: الالتزام بتوفير دار للحضانة

تنصُّ المادة (٧٢) من قانون العمل الأردني على ما يأتي: " على صاحب العمل الذي يستخدمُ ما لا يقلُّ عن عشرين عاملة متزوجة، تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقلُّ أعمارهم عن أربع سنوات، على أنْ لا يقلَّ عددهم عن عشرة أطفال " .

يُستفاد من هذا النص أنَّ على ربِّ العمل الذي يستخدم عشرين عاملة فأكثر أنْ يوفِّر دار حضانةٍ لاستقبال أطفال العاملات في مؤسسته، وهذا الالتزام ينزل منزلة الشرط في العقد، لجريان التعامل به بناءً على نصٍّ القانون عليه، بحيث أصبح عرفاً عاماً تُبتنى عليه أحكام العقد، كما يُتخذ منه في حال النزاع حكماً يلتزم المتعاقدان بمراعاة ما يقضي به إيجاباً أو سلباً، ومن هنا جاءت القاعدة الفقهية: " العادة محكمة "[1]؛ أي معمولٌ بها شرعاً، ويقول الشاطبي: "العوائد الجارية ضرورية الاعتبار شرعاً؛ سواء أكانت مقررة بالدليل شرعاً أم لا؛ لأنَّ العوائد لو لم تُعتبر لأدى إلى تكليف ما لا يطاق، وهو غير جائز أو غير واقع، ولأنَّ في عوائدهم

(1) السيوطي، " الأشباه والنظائر "، (ص٨٩).

تحقيق مصالحهم، فلو لم تعتبر تلك العوائد شرعاً لوقع الناس في حرج وبؤس، وهذا خلاف مقصود الشارع قطعاً، بل التشريع سبب للمصالح، والتشريع دائم، فالمصالح كذلك، فكانت المصالح معتبرة باعتبار الشارع للمصلحة؛ لكون العادة وسيلة إليها "[2].

وقد جاء القانون بقيد (الزوجية) ليستثني المرأة العاملة من الاستفادة من هذا الالتزام الواقع على عاتق ربِّ العمل فيما إذا كانت مطلقة أو أرملة، وهو قيدٌ يمجُّه المنطق لمجافاته لقواعد العدالة والمساواة في التعامل وإعطاء الحقوق، ولقصوره عن مراعاة احتياجات المرأة العاملة التي تفرضها عليها أوضاعها الاجتماعية المترتبة على فراقها لزوجها بطلاق أو وفاة، لا سيَّما إذا أخذنا بعين الاعتبار وجود طفلها في عهدتها ورعايتها مدة حضانته، فإزالة هذا القيد ليشمل أطفال العاملات بغض النظر عن وضعها الاجتماعي يوفِّرُ على المرأة العاملة أعباءً هي أحوج ما تكون إلى الإعانة على تخطيها.

المطلب التاسع: إعطاء العامل شهادة خدمة أو خبرة في نهاية العقد

يلتزم ربُّ العمل بأنْ يعطي العامل مجاناً في نهاية عقده، وبناءً على طلبه شهادة يُبيِّن فيها تاريخ دخوله في الخدمة، وتاريخ خروجه منها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، ويبيِّن فيها أيضاً قيمة الأجور والمزايا الأخرى إنْ وجدت.

[2] الشاطبي، " الموافقات "، (٢/٢٨٦).

فوجود هذا الالتزام أمرٌ متعلقٌ بمضمون العقد أو نطاقه؛ حيث يشمل نطاق العقد ما كان من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف بحسب طبيعة الالتزام، وواضح أنَّ العامل يحتاج عند انتهاء العقد إلى شهادة تبيِّنُ مدة خدمته، وطبيعة هذه الخدمة، لتكون سنداً له في العثور على عملٍ جديد يرتزق منه، ممَّا يوجب على ربِّ العمل إعطاءها له، بحيث يكون ذلك التزاماً على عاتقه إنْ لم يكن بمقتضى النصِّ القانوني، فوفقاً لِما يقضي به العرف الدارج لدى أرباب المِهَن، والذي تفسَّرُ على أساسه إرادة المتعاقدين أو أحدهما، بحيث ينزلُ منزلة الشرط في الاعتداد به.

جاء في الفقرة الرابعة من المادة (٨٢٢) من القانون المدني الأردني ما نصُّه: " على صاحب العمل أنْ يُعطي للعامل في نهاية خدمته شهادة بنوع العمل، وتاريخ مباشرته وانتهائه، ومقدار أجره، وكلَّ ما كان يتقاضاه من إضافات أخرى " .

كما نصَّت الفقرة الخامسة من المادة نفسها على إلزام ربِّ العمل بأنْ يردَّ للعامل كافة الأوراق والمستندات التي أودعها لديه بخصوص عمله؛ كشهادة الميلاد، والشهادات الدراسية، وشهادات الخبرة العملية والدورات التدريبية التي تلقاها العامل ونحوه، حيث جاء فيها ما نصُّه: " على صاحب العمل أنْ يردَّ للعامل كافة الأوراق الخاصة به "[1].

---

(1) ينصُّ قانون العمل الأردني على ما يقارب نص الفقرتين الرابعة والخامسة الواردتين في المادة (٨٢٢) من القانون المدني الأردني، حيث جاء في المادة (٣٠): " على صاحب العمل أنْ يُعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه ذلك، شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل، ونوع عمله، وتاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ انتهاء الخدمة، كما ويلتزم صاحب العمل بردِّ ما أودعه العامل لديه من أوراق شهادات أو أدوات ".

ويتبيَّن ممَّا سبق أنَّ شهادة الخدمة هي مجرد شهادة بحقيقة الواقع من طبيعة عمله، ومدة خدمته، وقدر أجره، دون توصية بالعامل أو تزكية له، أو تقديراً لكفاءته أو أمانته بثناء أو تعريض، وإلا انتهى الأمرُ إلى فتح الباب على مصراعيه أمام ربِّ العمل لمساومة العامل على هذه الشهادة، أو للوقوف عقبة في وجه تشغيله من بعد، وهو أمرٌ ليس في مصلحة العامل في الحالين.

ولكن ليس ثمَّ ما يمنع ربَّ العمل من إعطاء العامل فضلاً عن شهادة الخدمة شهادة تزكية له، وتوصية به، ولا تختلط الشهادتان، بل تظلُّ كلّ منهما مستقلة عن الأخرى[٢] .

كلمة أخيرة في خاتمة الفصل:

رأينا فيما تقدَّم أنَّ الفقه الإسلامي لا يجمد عند حدٍّ معيَّن، وإنما هو يكيِّف عقود الناس وما ينشأ عنها من التزامات إلى أوسع مدى تبعاً لمقتضيات أحوالهم بما يحقق مصالحهم؛ إذ يصعب في كثيرٍ من الأحوال على المتعاقدين أنْ ينظما علاقتهما في كل تفاصيلها، فهما في الغالب يحدِّدان الأمور الأساسية؛ كنوع العمل، والأجرة، وقد يقفان عند ذلك ويتركان بقية التفاصيل اعتماداً على أحكام القانون بهذا الصدد؛ كتنظيم الإجازات، وتحديد الالتزامات والجزاءات، وما إلى ذلك، وتُعدُّ تلك الأحكام مكملةً للعقد وجزءاً منه فيما لا يتناقض مع أحكام الشريعة الإسلامية؛ لأنَّ هذه العلاقة التعاقدية –التي يكون موضوعها إشغال شخص في وظيفة لمدة معينة– لَّما وجدت في ظل القوانين المنظمة لها وجب أنْ يخضع

[٢] حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٦٤٧).

المتعاقدان في تطبيقها لما رسمته تلك القوانين؛ لوجوب احترامها شرعاً –كما أسلفنا– مراراً.

وإزاء هذا لا يصحُّ رفض ما جاء في تلك القوانين من قواعد آمرة أو ناهية لمجرَّد أنَّ الفقه الإسلامي المدوَّن أو الموروث لم يذكرها في جزئياته، فالشرع قد وضع لهذا الغرض قاعدةً أو نموذجاً مرناً يُسعف المتعاقدين في كلِّ آن ومكان بما يحتاجونه في تطبيق العقد؛ حيث لم يُلزم المتعاقدين بما هو مذكور في العقد فحسب، بل أيضاً بما يستتبعه ويكمله طبقاً لِما يقضي به العرف، وعن هذا قال الفقهاء: " الثابت بالعرف كالثابت بالنص "[1].

ولكن نلفت الانتباه إلى أنَّ قاعدة العرف –بصفة عامة– وإنْ كانت ملزمةً لأطراف العلاقة التعاقدية إذا لم يبديا ما يعارضها، إلا أنه إذا صُرِّح في العقد بخلاف ما جرى به العرف ممَّا يجوِّزه الشرع، ويمكن الوفاء به، فلا اعتبار للعرف؛ لأنَّ من القواعد الفقهية أنه: " لا عبرة للدلالة في مقابلة التصريح "[2]، قال العز بن عبد السلام: " كلُّ ما يثبت في العرف إذا صرَّح المتعاقدان بخلافه ممَّا يوافق مقصود العقد، ويمكن الوفاء به؛ صحَّ "[3].

ولكن لا يصحُّ أنْ يخرج المتعاقدان في عقد العمل على قواعده القانونية الملزمة أمراً أو نهياً، ولو تراضيا على ما يخالفها؛ لأنه لو كان كلُّ شخص حراً في اتباعها أو في تعديلها كما يشاء، لصارت عاجزةً عن تحقيق الحكمة التي تطلبت تدخل الدولة

[1] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥١).
[2] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٣١).
[3] العز بن عبد السلام، " قواعد الأحكام "، (٢/١٨٦).

في وضعها، وهي حماية الطرف الضعيف ضدّ الطرف القوي في هذه العلاقة؛ إذ تصير حرية ربِّ العمل في فرض قيوده وشروطه على العامل جامحةً ينظمها على الوجه الذي يراه محققاً لمصلحته ومآثره الشخصية، متجاوزاً بذلك جميع القواعد المرسومة في القانون بدعوى أنها لمجرَّد الإرشاد، ولا تحمل صفة الإلزام حتى يُمنع التراضي على خلافها.

ولكنْ على النقيض من ذلك سيقت القواعد في القانون على سبيل الإلزام لتكفل تحقيق المصلحة العامة التي تعلو على مصلحة الفرد، وأوجب الشرع –كما تقدَّم آنفاً– على جميع الأفراد احترام هذه الأنظمة ظاهراً وباطناً، بحيث يعدُّ الاتفاق الذي يناهضها لاغياً، حتى ولو حقَّق هذا الاتفاق مصلحة فردية، فإنَّ المصلحة العامة مقدمة عليها[1].

[1] ابن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج "،(٣/٧٢). الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٤٩).

الفصل الرابع
فسخ عقد العمل

إذا لم ينفذ أحد المتعاقدين في عقد العمل التزامه، فللمتعاقد الآخر الذي لم يوفَّ له بالالتزام الخيار بين أنْ يُجبِرَ الطرف الآخر على تنفيذ العقد بقوة القضاء إذا كان تنفيذه ممكناً، أو أنْ يطلب فسخ العقد؛ لأنَّ الالتزام الذي يرتبه العقد يجب أنْ يوجد ليس وقت انعقاد العقد فحسب، بل كذلك طوال مدة العقد، فإذا وجد وقت التعاقد ثم تخلَّف بعد ذلك، وجب أنْ يزول العقد؛ فربُّ العمل مثلاً لا يبتغي من التعاقد مجرَّد أنْ يلتزم العامل فقط، وإنما يريد أيضاً أنْ ينفذ هذا الأخير التزامه بحيث إذا لم يتحقق له مبتغاه ومراده؛ يتعيَّن فسخ العقد[1].

---

(1) يقول الزرقا: " إذا كان العقد ملزماً لجانبين؛ كالبيع والإجارة، والصلح، وسائر عقود المعاوضات، ونكل أحد عاقديه أو تخلف عن تنفيذ التزامه الذي أوجبه عليه العقد، كما لو امتنع أو تخلف البائع عن تسليم المبيع، أو تخلف المشتري عن تسليم الثمن في حينه، فإنَّ معظم فقهاء الشريعة الإسلامية في المذهب الحنفي وغيره لا يعطون العاقد غير المتخلف حقاً في فسخ العقد ما دام يمكن إجبار المتخلف على تنفيذ التزامه عيناً بقوة القضاء؛ لأنَّ مهمة القاضي هي إيصال ذوي الحقوق إلى حقوقهم، فلا موجب للفسخ.

ولكن المبادئ والنظريات القانونية تعطي في هذا الحال العاقد غير المتخلف حقاً في طلب فسخ العقد بطريق القضاء إلى جانب حقه في طلب التنفيذ العيني، فهو بالخيار: إنْ شاء طلب من القاضي إجبار العاقد الآخر على التنفيذ، وإنْ شاء طلب فسخ العقد والتحلل من التزاماته، ورد ما نفذه منها مع طلب تعويض الضرر الذي لحقه من جراء ذلك.

وحجة علماء القانون في ذلك أنَّ تنفيذ الالتزامات العقدية تختلف فيه مصالح العاقدين بحسب الوقت، فقد تفوت مصلحة العاقد في التنفيذ العيني المتأخر عن وقته، بسبب تخلف العاقد الآخر أو امتناعه عن التنفيذ في حينه، فيجب أنْ يسوغ لرفيقه المتعاقد معه حق التحلل من الرابطة العقدية إذا وجد مصلحته في ذلك، ويتضمن ذلك معنى الجزاء بالنسبة للطرف المتخلف.

ونحن نرى أنَّ النظر القانوني وجيه، وأنَّ قواعد الشريعة ومبادئها الفقهية تتسع له وتتقبله، كما أنَّ بعض المذاهب الأربعة نفسها قد أقره في بعض العقود صراحة، ولم ينفه في سواها ". المدخل الفقهي العام، (١/٥٣١).

وإنَّ ما يميِّزُ عقد العمل أنه لا يحدث فوراً، وإنما ينشأ بالتدريج بقدر مرور الزمن، وقد أوضحنا في الفصل الأول من هذا الدراسة الأهمية التي للمدة الزمنية في عقد العمل، وأنَّ كمَّ منفعة العامل لا تقاس على أساس مقدار العمل الفعلي المنفذ، وإنما على أساس الزمن الذي استمرَّ الالتزام خلاله قائماً، وأنَّ هذا الالتزام الواجب ينقضي بقدر المدة المنقضية من العقد، فإذا كان العامل ملتزماً بالخدمة لمدة سنتين، فإنه بعد مرور سنة لا يكون ملتزماً بالخدمة إلا لمدة سنة، فمدة التزامه تتناقص بمرور الزمن.

ولَمَّا كانت المدة في عقد العمل مقصودةً لمتعاقديها، فإنَّ ذلك يستلزم أنه لا يبقى على الدوام، فهو لا بدَّ أنْ ينتهي يوماً، قَرُبَ هذا اليوم أم بَعُدَ، كلُّ ما في الأمر أنه يلزم لانتهائه وجود سبب يؤدي إليه، والأسباب التي تؤدي إلى ذلك عديدة، وتوخياً للربط بين كلِّ سبب وبين ما يسبقه وما يليه ربطاً منطقياً نتكلم في مبحث أول، في السبب الطبيعي أو العادي الذي ينقضي به عقد العمل في أغلب الأحوال، وهو مضي مدته، ثم نتناول الأسباب غير العادية لانقضائه في مبحث ثان، وبعد ذلك نتناول بالبحث موضوع الفسخ التعسفي ومدى انطباقه على عقد العمل، والآثار المترتبة على فسخ عقد العمل، ومكافأة نهاية الخدمة، مرتبةً على النحو الآتي:

(١) الأسباب العادية لانتهاء عقد العمل.

(٢) الأسباب غير العادية لفسخ عقد العمل.

(٣) الفسخ التعسفي ومدى انطباقه على عقد العمل.

(٤) الآثار المترتبة على فسخ عقد العمل.

(٥) مكافأة نهاية الخدمة.

إلا أنه يحسن قبل الخوض في بيان هذه المواضيع أنْ نبحث بإيجاز في الأساس الفقهي لفسخ عقد العمل، ونطاقه، وذلك في مسألتين متتاليتين على النحو الآتي:

(المسألة الأولى) أساس فسخ عقد العمل من الوجهة الفقهية:

حق أحد المتعاقدين في فسخ عقد العمل إذا توفَّرت أسبابه، يرجع إلى مبدأ العدالة الذي يقضي بالتعادل والتوازن في جانب المتعاقدين إيفاءً واستيفاءً؛ إذ ليس من العدل ألا يقوم العامل بالتزامه ومع ذلك يطالب ربَّ العمل بأنْ ينفذ ما في ذمته من التزام بدفع الأجرة، والإنصاف يقضي بأنه إذا لم يقم أحد المتعاقدين بالتزامه، كان للآخر أنْ يتحلَّل من التزامه بفسخ العقد؛ لفوات مقصوده.

يقول السرخسي: " وفوات المقصود بالعقد أصلاً يثبت للعاقد حق رفع العقد "[1].

(المسألة الثانية) نطاق الفسخ ومدى إسقاطه على عقد العمل:

نطاق قاعدة الفسخ عموماً هو العقود الملزمة للجانبين؛ ففي هذا النوع من العقود إذا لم يقم أحد العاقدين بتنفيذ التزامه كما يوجبه العقد؛ جاز للعاقد أنْ يسلك إحدى الطريقتين المتقدمتين آنفاً:

١. أنْ يحتفظ بالعقد، ويجبر المتخلف على تنفيذ موجبه بالقوة القانونية.

---

(1) السرخسي، " المبسوط "، (٥/١٠١). وينظر أيضاً الرحيباني، " مطالب أولي النهى "، (٣/٦٦٧). حوران محمد سليمان، " نظرية الفسخ وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي "، أطروحة دكتوراة في الفقه الإسلامي وأصوله، جامعة دمشق-كلية الشريعة، ٢٠٠٦م، (ص٣٧).

٢. أنْ يفسخ العقد، وينهي استمراريته؛ لكونه لم يبق نافعاً له، وسبيلاً إلى مقصوده بعد إخلال المتعاقد الآخر بالتزامه.

وهذا التكييف لا يمكن تصوره إلا في العقود الملزمة للجانبين، أمَّا العقد الملزم لجانب واحد، فلا مجال فيه لقاعدة الفسخ؛ لأنَّ الغاية من الفسخ هي أنْ يتحلل طالبه من التزامه ما دام الطرف الآخر لم يقم بتنفيذ الالتزام المقابل، وهذا لا يكون إلا في العقود الملزمة لأطرافها[2].

ويعدُّ عقد العمل كما تقدم من طائفة العقود الملزمة لجانبيها، بحيث لا يملك أحد المتعاقدين فسخه إلا بالتراضي (الإقالة) أو بالتقاضي (حكم القاضي بالفسخ)، ومبتدأ لزومه – في المذهبين الشافعي والحنبلي وهو الذي رجحناه سابقاً في الفصل الثاني من هذه الدراسة– يكون بعد تفرق العاقدين بأبدانهما عن مجلس التعاقد (أي بعد انتهاء سريان مفعول خيار المجلس)[١]

ونشرع في الآتي في بيان مقصود الفصل.

---

[2] الزرقا، " شرح القانون المدني السوري "، (ص٤٠٢).

[١] الطوري، " البحر الرائق "، (٧/١٤١). محمد بن عبدالله الخرشي، " شرح مختصر خليل "، دار الفكر- بيروت، (٦/٨٦). قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي على المنهاج "، (٢/٤٣٦). البهوتي، " شرح منتهى الإرادات "، (٢/١٩١).

المبحث الأول: الأسباب العادية لانتهاء عقد العمل

يمكن حصر الأسباب العادية التي ينقضي بها عقد العمل فيما يأتي:

(٢) الإقالة. (٣) انقضاء مدة عقد العمل.

المطلب الأول: الإقالة (فسخ عقد العمل بالتراضي)

يقصد بالإقالة رفع العقد وإزالة حكمه برضا أطرافه، يقول مصطفى الزرقا: " الإقالة في اصطلاح الفقهاء: عقدٌ يتفق فيه طرفان على رفع عقد سابق بينهما؛ أي على فسخه، وإلغاء حكمه وآثاره "[٢]. [٣]

فقد يتفق المتعاقدان على فسخ عقد العمل بالتراضي قبل انقضاء مدته، ولا شكَّ في جواز ذلك -كما أشرنا آنفاً-؛ لأنهما كما استطاعا بتراضيهما أنْ يُنشآ

---

[٢] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٦١).

[٣] اتفق الفقهاء على جواز الإقالة، ولكنهم اختلفوا في تحديد وصفها الفقهي إلى أفرقة ثلاثة:
الفريق الأول: ذهب أبوحنيفة إلى أنَّ الإقالة فسخ في حق العاقدين، بيع جديد في حق غيرهما، سواء أكانت قبل القبض أم بعده، إلا أنْ لا يمكن جعلها فسخاً؛ فتبطل. وعند أبي يوسف: الإقالة بيعٌ في حق المتعاقدين وغيرهما، إلا إذا لم يمكن جعلها بيعاً، فتجعل فسخاً للضرورة. أما محمد بن الحسن: فقد اعتبر الإقالة فسخاً في حق المتعاقدين وغيرهما، إلا إذا تعذَّر جعلها فسخاً، فتجعل بيعاً للضرورة.
الفريق الثاني: ذهب المالكية إلى أنَّ الإقالة بيع من البيوع، يحلها ما يحلُّ البيوع، ويحرمها ما يحرم البيوع.
الفريق الثالث: ذهب الشافعية والحنابلة إلى أنَّ الإقالة فسخ؛ فتأخذ حكمه.
والراجح أنَّ الإقالة فسخ؛ لأنها في أصل وضعها اللغوي تنبىء عن معنى الرفع والإزالة، وهي شرعاً ما يقتضي رفع العقد المالي وإزالة آثاره بوجه مخصوص، ولأنَّ المبيع يعود إلى بائعه بلفظ لا ينعقد به البيع، فكانت فسخاً كالرد بالعيب، ولأنَّ الإقالة لا تصح من غير المتعاقدين، ولو كانت بيعاً لصحت من غيرهما. ابن الهمام، " فتح القدير "، (٦/٤٨٦). مالك، " المدونة"، (٣/١٢٣). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٧٤). ابن مفلح، " الفروع "، (٤/١٢٢).

التزامات بينهما ويتعهدا بتنفيذها، يجوز لهما باتفاقهما كذلك أنْ يتحللا من هذه الالتزامات، ولكن لا يجوز لطرف واحد أنْ يفسخ العقد دون رضا الآخر.

ويترتب على فسخ العقد بالتقايل؛ انتهاء آثار العقد من تاريخ الاتفاق على الفسخ؛ لأنَّ عقد العمل من العقود الزمنية المستمرة التنفيذ، والالتزامات المتفرعة عنه تتجدَّد بدون انقطاع، وما مضى منها لا يمكن إرجاعه إلى أصله، لعلاقتها الوثيقة بالزمن، والزمن لا يمكن إرجاعه إلى الوراء، ومن ثمَّ فإنَّ الفسخ يجب أنْ يقتصر أثره على الأداءات اللاحقة في الزمن المتبقي من حياة العقد، دون أنْ يمس ما نُفِّذَ منها في الزمن السابق.

فإذا كان الفسخ بعد استيفاء بعض المنفعة قُسِّم الأجر المسمى على ما استوفي، وعلى ما بقي، فما قابل المستوفى استقرَّ في ذمة ربِّ العمل ولزمه دفعه للعامل، وما قابل الباقي سقط عنه[1].

وقد نصَّ قانون العمل الأردني في المادة (٢١) على أنَّ عقد العمل ينتهي في حالة ما إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

المطلب الثاني: انقضاء مدة عقد العمل

إذا اتفق المتعاقدان على تحديد مدة ينتهي بانقضائها العقد، فإنَّ تلك المدة التي قدَّرها المتعاقدان هي أقصى ما أرادا التقيُّد به، بحيث ينتهي عقد العمل من تلقاء نفسه بمجرد مضيِّها دون أيِّ إجراء آخر؛ لأنَّ الثابت إلى غاية ينتهي عند وجود هذه

---

[1] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١٨٥٣٠). شرف بن علي الشريف، " الإجارة الواردة على عمل الإنسان "، الطبعة الأولى، دار الشروق-جدة، ١٤٠٠هـ-١٩٨٠م، (ص٣٣٨).

الغاية، وغاية عقد العمل تمام تنفيذ الالتزامات المتولدة عنه في المدة المتفق عليها، وقد تمَّ ذلك، فاقتضى الأمر انقضاء الالتزام[1].

وقد نصَّ القانون المدني الأردني في المادة (٨٠٩/١) على أنه: " إذا كانت مدة عقد العمل معينة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته، فإذا استمرَّ طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير معينة " .

كما حدَّد القانون المدني مدة قصوى للعقد مقدارها خمس سنوات يظلُّ فيها محتفظاً بخاصية كونه محدد المدة، ولازماً لأطرافه بحيث لا يملك أيٌّ منهما فسخه منفرداً بإرادته عن إرادة الطرف الآخر، حيث ينصُّ في المادة (٨٠٦/٢) على ما يلي: " ولا يجوز أنْ تتجاوز مدته خمس سنوات، فإذا عقد لمدة أطول ردَّت إلى خمس " .

وعلى ذلك؛ إذا كانت مدة العقد أكثر من خمس سنوات، أو كان معقوداً لمدة حياة العامل، أو لمدة حياة ربِّ العمل، أو أي شخص آخر، فإنَّ العامل لا يلتزم بالبقاء مرتبطاً بهذا العقد إلا لمدة خمس سنوات فقط، ويستطيع بعد انقضائها إذا شاء أنْ يتحلل من العقد بإرادته المنفردة، ويعدُّ العقد المبرم لمدة حياة العامل أو ربِّ العمل، أو إلى حين بلوغ العامل سن التقاعد، عقداً صحيحاً ذا مدة محدودة، ولكن بخمس سنوات، بحيث يلزم المتعاقدان التقيُّد ببنود العقد طوالها، دون أنْ يكون لأيهما الحرية في فسخه.

---

[1] أحمد أبوالفتح، " المعاملات في الشريعة الإسلامية "، (١/٤٤٧). عبدالناصر العطار، " نظرية الأجل في الالتزام "، (ص٣٨٠). شرف الشريف، " الإجارة الواردة على عمل الإنسان "، (ص٣٣٩).

عقد العمل غير محدد المدة :

تنصُّ المادة (٨٠٧) من القانون المدني الأردني على ما يلي : " إذا لم تكن المدة محدودة في العقد جاز لكلٍّ من طرفيه أنْ يفسخه في أي وقت بشرط أنْ يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة " .

يستفاد من هذا النص أنَّ العقد إذا لم تبيَّن مدته، فإنه يثبت لكل من طرفيه مكنة إنهائه بإرادته المنفردة شريطة أنْ يوجه أحد طرفي العقد إلى الطرف الآخر إخطاراً متضمناً رغبته في إنهاء العقد حسب المواعيد المحددة في القوانين الخاصة .

وقد جاء في المادة (٢٣) من قانون العمل الأردني ما يلي :

(أ) إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين .

(ب) يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار، وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة .

(ج) إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل، فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته، وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها، ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال .

(د) إذا كان الإشعار من طرف العامل، وترك العمل قبل انقضاء الإشعار، فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل، وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها .

وقد سلف أنْ شرحنا بالتفصيل أنَّ تحديد المدة يعدُّ من الوجهة الفقهية شرطاً لصحة عقد العمل؛ لأنَّ محل العقد وهو منفعة العامل يجب أنْ يكون معلوماً وإلا فسد العقد بسبب أنَّ الرضا لم ينصبّ على جميع المقومات المكونة للعقد، حيث إنَّ ترك بيان المدة في العقد يجعل محل العقد مجهولاً، والجهالة أحد الأوصاف الأساسية التي تؤثر في صحة العقد؛ إذ المحلُّ مرتبط بالزمن؛ بحيث إذا نقص الزمن أو زاد، نقص المحل أو زاد بنفس النسبة، ولذلك لا يصح شرعاً استبعاد المدة (المحددة) من عقد العمل؛ بأن يبرم لمدة غير معينة؛ لأنه إذا كان المعقود عليه منافع العامل، فلا مناص من التقيُّد بالزمن لضبط مقدار المنفعة بما يتناسب مع الأجرة المدفوعة نظيرها تناسباً عادلاً.

فإذا أبرم العقد بين طرفيه على أنْ يعمل العامل كلَّ شهر مثلاً بكذا دينار؛ فإنَّ العقد ينتهي عند جمهور الفقهاء من الحنفية[1] والحنابلة[2] بانقضاء الشهر، بحيث لا يلزمهما الاستمرار معاً لشهر تالٍ؛ ويستطيع مريد الفسخ أنْ يتحلل من التزامه بإرادته المنفردة في نهاية كل وحدة زمنية جرى على أساسها تقدير الأجر، إذ المفروض أنَّ العقد قد انتهى وزال أثره في نهاية الوحدة الزمنية المنصرمة، ولكن إذا بقي ربُّ العمل بالرغم من ذلك منتفعاً بجهد العامل، ولم يأمره بإخلاء المنشأة، بل ظلَّ ملتزماً نحوه بدفع الأجرة على فرض ما لو كانت في بداية الشهر، ولم يعترض العامل على بقائه عاملاً لديه في منشأته بهذه الصفة، عدَّ هذا عقد عمل جديد، أساسه ايجاب وقبول ضمنيان من ربِّ العمل والعامل؛ الأول ببقائه منتفعاً بمنفعة

(1) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٢٢).
(2) ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٥٨).

عامله، وملتزماً بدفع الأجرة، والثاني بعدم اعتراضه على ذلك، وحضوره في نفس المواعيد المحددة للعقد الأول، وهذا ما يعرف بالتجديد الضمني لعقد العمل، وقد سبق الكلام عنه.

أمَّا فقهاء المالكية[1] فإنهم أجازوا الفسخ بإرادة أي المتعاقدين المنفردة، ولو لم تنته الفترة الزمنية، ولا يلزم العقد عندهم إلا إذا عجَّل ربُّ العمل دفع الأجرة للمدة المحددة.

أمَّا إخبار الطرف الآخر بالفسخ في الفقه الإسلامي؛ فإنه لا يلزم أحداً من المتعاقدين إلا أن يتم اشتراطه في العقد، فيكون معتبراً بالشرط، ويلزم تحديد مدة الإخطار بالفسخ بأسبوع أو شهر على حسب ما يتفقان عليه، أو يكون هناك عرف جار يقضي بهذا الإخبار قبل الفسخ، فيلتزم به كل منهما، وما ذكره قانون العمل الأردني من وجوب إخطار الطرف الآخر بالفسخ خطياً، وإمهال المتعاقد الآخر فترة من الزمن مقدارها شهر بين إظهار الرغبة في الفسخ وبين حصول الفسخ فعلاً، يعتبر عرفاً جارياً؛ لأنَّ كلاًّ من المتعاقدين قد اجتمع مع رفيقه في رابطة تعاقدية وهو على علم بهذه الإجراءات القانونية الملزمة، فيلزمه التقيُّد بها[2].

ولا يخفى ما في هذا التحديد من وجاهة ومصلحة؛ إذ من شأن هذه المهلة أنْ تمكن ربّ العمل من البحث عن عامل يحل محل العامل الذي أخطره بالفسخ، فلا

---

(1) المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٥٧٦).
(2) شرف الشريف، " الإجارة الواردة على عمل الإنسان "، (ص٣٤٣).

يتعطل العمل بخروج هذا العامل، وأنْ تمكن العامل من البحث عن عمل جديد قبل أنْ يفاجأ على حين غفلة بانتهاء عقده(3).

(3) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (٢٢٩).

المبحث الثاني : الأسباب غير العادية لفسخ عقد العمل

عقد العمل يعقد لمدة محدودة، والأصلُ فيه أنْ يظلَّ نافذاً حتى تنقضي تلك المدة، ولكن قد يطرأ عليه من الأسباب ما يُنهيه قبل أوانه، ويُطلق على هذه الأسباب ما يمكن تسميته (بالأسباب غير العادية)؛ لأنها تُنهي العقد قبل ميقاته، فتخالف بذلك ما جرت به العادة من انقضائه بمضي مدته.

ويمكن تقسيم الأسباب غير العادية لفسخ عقد العمل إلى نوعين:

١ . الأسباب العامة لفسخ العقد.

٢ . الأسباب التي ترجع إلى أحد المتعاقدين. ونعالج أسباب كلِّ نوع في مطلب مستقل.

المطلب الأول: الأسباب العامة لفسخ عقد العمل

يمكن أنْ نرجع الأسباب العامة لفسخ عقد العمل إلى سببين هما:

١ . الفسخ بسبب العذر المفاجىء.

٢ . الفسخ بسبب الخيار.

الفرع الأول: فسخ عقد العمل بالعذر[1]

المراد بالعذر هو: " وصفٌ يطرأ على المكلف بتنفيذ العقد يجعله عاجزاً عن المضي في موجبه إلا بتحمُّل ضرر زائد غير مستحق بالعقد[2].

(1) يقول السنهوري: " فالنظرية – أي نظرية العذر- تنتظم ما يعتبره القانون القوة القاهرة، وما يعتبره حوادث طارئة، وما يعتبره دون هذه وتلك ". الوسيط شرح القانون المدني، (١/٥١٧).

(2) الطوري، " ابن نجيم "، (٨/٤٢).

فكلُّ ضرر يحصل لأحد المتعاقدين من بقاء العقد على اللزوم، ويكون ناشئاً من سبب خارج عن نطاق الالتزام؛ فهو عذرٌ، ولكنه إذا كان من موجباته؛ أي من آثار الالتزام، فلا يكون الضرر الحاصل منه عذراً؛ لأنَّ المتعاقد في الحالة الأولى يلحقه ضررٌ لا يوجبه العقد، فلم يلتزم به بالعقد، فكان عذراً، وأمَّا في الحالة الثانية فلا يلحقه إلا ما أوجبه العقد، وقد تمَّ التراضي على الالتزام به عند إجراء التعاقد، فلا يعدُّ عذراً يسوغ للمتعاقد الفسخ.

فالغلام المستأجَر إذا بلغ وأنِفَ من خدمة الناس، كان له فسخ العقد للعذر؛ لأنَّ في بقاء العقد على اللزوم ضرراً به لا يوجبه العقد، لأنه حاصلٌ من سبب خارج عن نطاقه، ولكن العامل إذا رأى أجره قليلاً وظهر من دفع له أكثر من ذلك، فذلك لا يعدُّ عذراً؛ لأنَّ الضرر هنا مستحقٌ بالعقد؛ أي من موجبات الالتزام، حيث رضي العامل بتمليك منافعه بالبدل أو الأجر الذي تمَّ الاتفاق عليه، والتزم ربُّ العمل بدفعها لقاء انتفاعه في مدة العقد بعمله لصالحه، فالفرق الحاصل من ارتفاع الأجر أو من انخفاضه ليس في الحقيقة ضرراً، وإنما هو ربحٌ، وفوات الربح ليس ضرراً، فلا يعدُّ عذراً، وبالتالي لا يؤثر في لزومية العقد[٣].

ويقصد بفسخ عقد العمل بالعذر: أنْ يطرأ بعد إبرامه ظرفٌ أو عذر غير متوقع من شأنه أنْ يجعل تنفيذه مرهقاً لأحد طرفيه، فللعاقد الذي أصبح العقد يرهقه أنْ يفسخه إنهاءً لمعاناته؛ إذ في بقاء العقد قائماً بالتزاماته مع عجز أحد طرفيه عن

---

[٣] عبدالسلام الترمانيني، " نظرية الظروف الطارئة "، (ص٤٨).

المضي في موجبه إضرار بذلك المتعاقد، فلا يُجبر على تحمّل الضرر، ويكون له بهذا الاعتبار حقَّ فسخ العقد .

يقول الكاساني : " إنْ كان الضرر بحيث لا يوجب العجز عن ذلك – أي عن المضي في موجب العقد – لكنه يتضمن نوع ضرر لم يوجبه العقد، لا ينفسخ إلا بالفسخ "[1] .

على أنَّ المذهب الحنفي قد توسَّع في العذر الذي يكون في جانب المستأجر، فجعل العدول عن القيام بالعمل الذي استأجر أجيراً للقيام به عذراً فيما إذا كان في هذا العمل مضرَّة، ولا مصلحة له فيه؛ كما لو استأجر شخصاً ليحدث له في ملكه شيئاً من بناء أو حفر، فله أنْ يرجع عن ذلك ويفسخ الإجارة للعذر، ولا يجبر على المضي في موجب العقد؛ لأنَّ البناء أو الحفر إتلاف للمال، وهو ضرر، فكان عذراً يخوله الامتناع عنه بالفسخ؛ إذ الإنسان لا يجبر على الإضرار بنفسه[2] .[3]

شروط فسخ عقد العمل بالعذر:

يلزم لإمكان فسخ عقد العمل بسبب العذر توافر الشروط الآتية[4] :

---

[1] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢٠٠).
[2] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٨). الترمانيني، " نظرية الظروف الطارئة "، (ص٥١).
[3] وقد أخذت مجلة الأحكام العدلية بنظرية العذر، وأوردتها في المادة (٤٤٣) والتي نصَّت على أنه: " لو حدث عذر مانع لإجراء موجب العقد؛ تنفسخ الإجارة، وضربت المجلة أمثلةً تطبيقية عليها: لو استأجر شخص طباخاً للعرس ومات أحد الزوجين؛ تنفسخ الإجارة. لو تعاقد مَنْ يعاني ألماً في سنه مع طبيب على إخراجها بعشرة دنانير، ثم زال الألم بنفسه، وبرأت السن؛ تنفسخ الإجارة. علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٤٨٧).
[4] الدريني، " النظريات الفقهية "، (ص١٤٩). ترمانيني، " نظرية الظروف الطارئة "، (ص١١٩ وما بعدها).

أولاً: أنْ يطرأ بعد إبرام عقد العمل ظرفٌ أو حادث مفاجىء، عاماً أو خاصاً، لاحقاً بشخص أيٍّ من المتعاقدين، لم يكن أحد من المتعاقدين يتوقعه، كما لا يمكن دفعه، ويكون من شأنه أنْ يجعل تنفيذ العقد أو الاستمرار فيه مرهقاً لأحد طرفيه، أو ضاراً به ضرراً مادياً أو معنوياً يخلُّ بالتوازن بين الالتزامات الناشئة عن العقد.

ثانياً: يجب أنْ يكون العذر حاصلاً بسبب لا يد فيه لَمَنْ يطلب الفسخ على أساسه، وإلا كان مسؤولاً وحده عن آثاره، ولا ينتفع بأحكام هذه النظرية؛ إذ ليس من الإنصاف أنْ يتحمَّل المتعاقد الآخر تبعة الفسخ للعذر الذي حصل بسببه.

ثالثاً: يجب أنْ يكون عقد العمل محدد المدة، أمَّا إذا كان غير معيَّن المدة فلا حاجة إلى فسخه بالعذر؛ إذ يكفي الطرف المضرور أنْ يلجأ إلى حقه في إنهائه في أي لحظة من عمر العقد؛ لما تقدم أنَّ العقد إذا لم تحدد له مدة، يجوز لأيٍّ من طرفيه فسخه بالإرادة المنفردة ولو لم يكن ثمة عذر.

فمدار هذه النظرية وميدانها هو العقود الملزمة للجانبين.

حكم فسخ عقد العمل بالعذر:

ذهب فقهاء المذهب الحنفي[1] إلى أنَّ كلَّ عذر لا يمكن معه استيفاء المعقود عليه إلا بضرر زائد يلحق العاقد في نفسه أو ماله، يثبت به حق الفسخ.

وحجتهم على ذلك ما يأتي:

١. أنَّ المنافع لا تصير مقبوضة إلا باستيفائها شيئاً فشيئاً بمضي المدة، فكلُّ جزء من أجزاء المنفعة يعتبر معقوداً عليه ابتداءً، فإذا طرأ العذر، كان العذر بمثابة العيب

(1) السرخسي، " المبسوط "، (١٦/١٢).

في المعقود عليه قبل القبض؛ بجامع العجز عن المضي في موجب العقد إلا بضرر زائد لم يستحق بالعقد[2].

٢. أنَّ عقد العمل وهو فرع من عقد الإجارة مشروع على خلاف القياس استحساناً بحكم الضرورة لشدة الحاجة إليه، والأصل فيه عدم اللزوم لكون المنافع معدومة في الحال، وهي تتحقق شيئاً فشيئاً، ويتوافر استيفاؤها في المستقبل، فكان بذلك عقداً مضافاً حكمه وأثره إلى المستقبل بالنسبة للمنافع، والإضافة في عقود التمليك تمنع اللزوم، فأشبه الوصية من هذا الوجه، ولكن اعتبر لازماً لتوفير المنفعة على المتعاقدين، فإذا آل الأمر إلى الضرر وجب الرجوع إلى القياس، والقول بعدم لزومه، وجواز فسخه[3].

وذهب فقهاء المذهب المالكي[4] والشافعي[5] والحنبلي[6] إلى أنَّ عقد العمل لا ينفسخ إلا بما تنفسخ به العقود اللازمة من وجود العيب، أو ذهاب محل استيفاء المنفعة في المعقود عليه بحيث يمنع استيفاءها.

فإذا طرأ عذرٌ على عقد العمل، ولم يظهر في المعقود عليه عيب أو خلل، فلا يجوز فسخ العقد لا للعامل ولا لربِّ العمل.

---

(2) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢٠٠). الدريني، " النظريات الفقهية "، (ص١٨٣). ترمانيني، " نظرية الظروف الطارئة "، (ص٤٩).

(3) السرخسي، " المبسوط "، (١٦/١٢). الدريني، " النظريات الفقهية "، (ص١٧٤). ترمانيني، " نظرية الظروف الطارئة "، (ص٤٩).

(4) ابن جزي، " القوانين الفقهية "، (ص١٨٣).

(5) الرافعي، " العزيز شرح الوجيز "، (٦/١٦٣).

(6) الرحيباني، " مطالب أولي النهى "، (٣/٦٦١).

واحتجوا على ذلك: بقياس عقد العمل على عقد البيع بجامع أنَّ العقد انعقد باتفاقهما، فلا ينفسخ إلا باتفاقهما، وإذا كان عقد البيع لا ينفسخ إلا بعيب في المعقود عليه، فكذا عقد العمل لا ينفسخ بعذر من غير المعقود عليه.

ويترجح ممَّا سبق ما ذهب إليه فقهاء الحنفية من انفساخ عقد العمل للعذر الطارىء؛ وذلك لأنَّ الحاجة تدعو إلى الفسخ عند العذر، لأنه لو لزم العقد عند تحقق العذر؛ للزم صاحب العذر ضرر لم يلتزمه بالعقد، فكان الفسخ في الحقيقة امتناعاً من التزام الضرر؛ إذ يفترض المتعاقدان عند إبرام العقد بقاء الظروف التي أبرم في ظلها على حالها، فإذا تغيَّرت تغيراً جوهرياً بحيث أصبح تنفيذه كما هو جائراً بالنسبة لأحد المتعاقدين؛ وجب للمضرور نقض العقد ليزول الحيف الناشيء عن هذا التغيُّر المفاجيء في ظروف العقد[1].

وغنيٌ عن البيان أنَّ فسخ عقد العمل قبل ميعاده يضرُّ بالطرف الذي لم يطلبه؛ لأنه يحرمه من الإفادة منه خلال ما بقي من مدته، ولذلك حمايةً لمصلحته، ينبغي أنْ لا يترك لمريد الفسخ حرية الانفراد بنقض العقد، بل يجب ألا يفسخ إلا بفسخ قاضي الموضوع حسب الأصول؛ تحقيقاً للعدالة، وللقاضي أنْ يعدل عن الفسخ إلى تعديل الالتزامات في ضوء آثار الظروف التي طرأت على العقد، طبقاً لمقتضيات العدالة[2].

(1) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٧).
(2) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢٠١). الطوري، " البحر الرائق "، (٨/٤٢). الدريني، " النظريات الفقهية "، (ص١٥٥). ترمانيني، " نظرية الظروف الطارئة "، (ص١٦٤).

وقد نصَّ القانون المدني الأردني في المادة (١ / ٨٢٩) على جواز فسخ عقد العمل بالعذر المانع من تنفيذه، حيث جاء فيها: " يجوز فسخ العقد إذا حدث عذر يمنع تنفيذ موجبه " .

بقاء العقد بالعذر:

وكما يُفسخ عقد العمل بالأعذار، يبقى كذلك قائماً بالأعذار، ويظلُّ سارياً حتى بعد انقضاء مدته، وهذا ما نصَّت عليه المادة (٨٢٥) من القانون المدني الأردني بقولها: " إذا انقضت المدة المعينة للعمل، ووجد عذرٌ يقتضي مدَّ أجلها، يستمرُّ العقد بعذر الحاجة، ويلزم صاحب العمل أجر مثل المدة المضافة " .

مفادُ هذه المادة أنه متى طرأ عذرٌ في جانب ربِّ العمل، ترتَّب عليه اقتضاء إطالة مدة العقد عن المدة المقررة عند التعاقد، فعلى القاضي سلطة تعديل العقد الذي من شأنه أنْ يُصبح مرهقاً أو ضاراً بأحد جانبي التعاقد وهو ربُّ العمل لو انتهى بانقضاء مدته، إلى الحدِّ الذي يدفع الحاجة فقط، وذلك بزيادة مدة التزام العامل في مقابل التزام الطرف الآخر بدفع أجرة المثل عن تلك الإضافة في أجل العقد .

كما يتضح من نص المادة أنه ليس فيها إخلاء أي المتعاقدين من التزامه، بل التزاماتهما تبقى متقابلة، ولا يتحمَّل أحدهما وحده نتائج الاستمرار في تنفيذ العقد، لأنها إنما جاءت تستجيب لحاجة ملحة بما تقتضيه قواعد العدالة من إرساء التوازن، ودفع المضار، وتعميق معاني التضحية والإيثار، وتوزيع الأخطار وتشتيتها على كلا المتعاقدين توسلاً إلى تخفيف آثارها، فيتحمَّل العامل من جانبه ضرر

المضي في العمل لمدة إضافية زائدة عن المدة الأصلية، ويتحمَّل رب العمل دفع أجوره عن تلك المدة المضافة.

والغاية التي يرمي إليها القانون هي رفع العنت والحرج والضرر عن ربِّ العمل الذي جدَّ عليه عذرٌ من شأنه أنْ يجعل إنهاء العقد في ميعاده ضاراً به ضرراً زائداً، وهي غايةٌ تتفق مع غاية الشرع ومقصوده.

الفرع الثاني: فسخ عقد العمل بالخيار

لعقد العمل قوة ملزمة بفضلها اعتبر مصدراً لترتيب التزامات متقابلة لكلٍّ من طرفيه، وتلك القوة للعقد تعادل القوة الإلزامية للشرع -أو القانون-، ومستندها في الشريعة الآيات الآمرة بالحفاظ على العهد، لكن تلك القوة الإلزامية للعقد يرد عليها قيود تخفف من وطأتها، وتجعل العقد المشتمل عليها مستوياً في الصفة مع العقود غير اللازمة بطبيعتها؛ كالعارية، والوديعة، هذه القيود هي ما يعرف بالفقه الإسلامي بالخيارات.

جاء في الإنصاف: " الخيار يمنع اللزوم بالكلية "[1].

والخياراسمٌ من الاختيار الذي هو طلب خير الأمرين من إمضاء العقد أو فسخه[2].

والغاية من الخيار تمحيص الإرادتين، وتنقية عنصر التراضي من الشوائب، توصلاً إلى دفع الضرر عن العاقد، ومن هنا قسم الفقهاء الخيارات إلى شطرين؛ خيارات التروي، وخيارات النقيصة، ومرادهم بخيارات النقيصة: الخيارات التي تهدف لدفع الضرر عن العاقد، في حين تهدف خيارات التروي إلى جلب النفع له.

---

(1) المرداوي، " الإنصاف "، (٤/٤٨٢).

(2) ابن حجر الهيتمي، " تحفة المحتاج "، (٤/٣٣٢). البهوتي، " كشاف القناع "، (٣/١٩٨).

والتروي سبيله أمران: (المشورة) للوصول إلى الرأي الحميد، و(الاختبار) وهو تبين خبر الشيء بالتجربة أو الاطلاع التام على كنهه[3].

على أنَّ تعدد الغرض ممكن بقصد المشورة والمخبرة معاً، وهذا كله في حقِّ ربِّ العمل، أمَّا العامل فلا يتصوَّر في حقه إلا كون الغرض من الخيار المشورة؛ لأنَّ المبادلة منه تهدف إلى الأجرة، والأجرة لا مجال لاختبارها غالباً، ولكن يتصوَّر أنْ يراجع العامل مَنْ يثق به لتبينّ ما إذا كانت الأجرة متكافئة مع المنفعة التي يبذلها، فلا غبن ولا وكس[1].

المطلب الثاني: الأسباب الخاصة التي ترجع إلى أحد المتعاقدين

الفرع الأول: عدم قيام أحد المتعاقدين بما عليه من التزامات[1]

إذا لم يقم أحد المتعاقدين (ربُّ العمل أو العامل) بتنفيذ التزامه في عقد العمل، فللمتعاقد الآخر أنْ يفسخ العقد سواء كان الامتناع عن التنفيذ كلياً أو جزئياً؛ لأنَّ عقد العمل عقدٌ تبادليٌ يُنشيء التزامات متقابلة ومترابطة، ممَّا يجعل التنفيذ من جهة مقابلاً ومرتبطاً بالتنفيذ من الجهة الأخرى، فإذا حال دون تنفيذ أحد الالتزامين حائل، لا بدَّ وأنْ يتخلَّف الالتزام المقابل.

(3) عبدالستار أبوغدة، " الخيار وأثره في العقود "، الطبعة الثانية، مطبعة مقهوي-الكويت، ١٤٠٥هـ-١٩٨٥م، (ص٥٩). أسمادي محمد نعيم، " نظرية فسخ العقود " الطبعة الأولى، دار النفائس-الأردن، ١٤٢٦هـ-٢٠٠٦م، (ص٩٤).

(1) عبدالستار أبوغدة، " الخيار وأثره في العقود "، (ص٦٠). حوران محمد سليمان، " نظرية الفسخ وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي"، (ص٦٦).

(1) جماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، (٤/٤٦٠). الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٧/٣١). المغني (٥/٢٦٢). الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٣١) صادق مهدي السعيد، " العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام "، (ص٢٤٠).

ولكي لا يبقى العقد في هذه الحال قائماً دون فائدة ترجى، يُعطى للمتعاقد الذي لم يوفَّ له بحقه الخيار بين أنْ يلجأ إلى القضاء لإجبار الآخر بالقوة على إمضاء موجب العقد، وبين أنْ يفسخ العقد دون انتظار الحكم القضائي بالفسخ رافعاً بذلك المضرَّة عن نفسه؛ لفوات المقصود بالعقد، مع إعطائه الحقَّ في مطالبة المتخلِّف بتعويضه عن قيمة الأضرار الفعلية التي طالته جرَّاء تخلفه عن تنفيذ العقد(2)؛ لأنَّ ما انقضى من حياة العقد بمرور الزمن دون تنفيذ؛ كانقطاع العامل عن العمل دون سبب مشروع، وكتفويت ربِّ العمل بعض الأيام دون إطعام العامل في حال التزامه بذلك، لا يتصوَّر تعويضه بمضاعفة العامل لجهوده، ولا بزيادة الوجبات في الأيام التالية؛ ذلك لأنَّ الزمن المنقضي لا تمكن إعادته، وليس له تأثير على التنفيذ في الزمن الآتي بعده.

فالالتزام لا يعدُّ منقضياً بمضي المدة إلا إذا كان المتعاقد ممكَّناً من الانتفاع بحقه أيما تمكين، أمَّا إذا انقضى الزمن أو جزء منه بدون انتفاع حقيقي أو حكمي، فإِنَّ التزام المتعاقد لا ينقضي بمرور المدة، بل يظلُّ مخلاً بواجبه تجاه رفيقه، وملتزماً نحوه بإِصلاح الضرر الذي أصابه جرَّاء ذلك.

وكذلك إذا كان عدم قيام المتعاقد بتنفيذ التزاماته –المبيَّنة سابقاً– راجعاً إلى ظرف أو عذر طارىء؛ فإِنَّ العقد –كما تقدَّم– ينفسخ من تلقاء نفسه، ولا ضرورة إلى استصدار حكم قضائي بالفسخ(٣)؛ إذ ليس من العدل أنْ يكلف أحد المتعاقدين

---

(2) الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٣١).

(٣) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/٢٠٠). وقد فصَّل بعض فقهاء الحنفية في هذه المسألة تفصيلاً حسناً، فقالوا: إذا كان العذر ظاهراً، لا حاجة إلى القضاء، وإنْ كان خفياً؛ كالدين يشترط القضاء؛ ليُظهر العذر فيه، ويزول الاشتباه. (بدائع الصنائع، ٤/٢٠٠).

بالمضي في موجب العقد، بينما لا يستطيع المتعاقد الآخر أنْ يقوم بما عليه من واجبات، كما للقاضي بعد النظر في الظروف المحتفة بالعقد، والموازنة بين المصالح المتعارضة، تعديل الالتزامات بما يرفع الإرهاق والضرر عن المتعاقد، مع الإبقاء على العقد دون نقضه.

وإذا كان الالتزام المقابل بدفع الأجرة مؤجلاً، لا يكون تأخيره ضمن الأجل مسوغاً للطرف الآخر بفسخ العقد؛ إذ التأجيل يمنع المطالبة باستيفاء حقه بالأجرة طوال مدة الأجل[1].

وتطبيقاً لذلك يُفسخ عقد العمل بطروء عذر يعجز العامل معه عن تأدية عمله على النحو الواجب عليه؛ كما لو كان العقد مبرماً معه على قيادة سيارة؛ فعمي أو أصابه ضعف في إبصاره أفقده القدرة على القيادة، حتى ولو كان هذا العجز لا يمنع العامل من القيام بأعمال أخرى شاغرة في المنشأة، ولا يلزم ربّ العمل تدبير عملٍ آخر يتناسب مع حالته الجديدة.

وهكذا؛ فلا يجوز للمتعاقد أنْ يستمسك بالحق المكتسب بالعقد في طلب تنفيذ الالتزام؛ لأنَّ استعماله لحقه هنا يؤدي إلى الإضرار بالمتعاقد الآخر ضرراً فاحشاً؛ لتغيُّر الظروف –اقتصادية كانت أم غيرها–، ويخلُّ بميزان التعادل في الالتزامات، ويعدُّ استعماله لحقه في مثل هذه الحال تعسفاً بالنظر إلى نتيجته ومآله[2].

مَنْ الذي يفسخ العقد:

---

[1] ابن قدامة، " المغني "، (٥/٩٧).

[2] الدريني، " الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده "،الطبعة الأولى،دار البشير-الأردن، ١٤١٧هـ-١٩٩٧م، (ص٢٠٧).

الذي يفسخ العقد قد يكون العامل إذا كان ربُّ العمل هو الذي أخلَّ بالتزاماته، أو ربُّ العمل إذا كان العاملُ هو الذي أخلَّ بما عليه من التزامات.

الفرع الثاني: فسخ عقد العمل بالعيب

واضحٌ من النصوص الفقهية أنَّ عقد العمل وهو نوعٌ من أنواع عقد الإجارة يُفسخُ بخيار العيب الحاصل قبل العقد أو بعده، بعد القبض أو قبله؛ فإذا كان العيب حاصلاً قبل العقد فيشترط أن لا يكون ربَّ العمل قد رآه أو علم به وقت ذلك، فإنْ رآه فلا خيار له؛ لرضاه به، وإذا استوفى المنفعة فيما له الخيار بحدوثه، يلزمه دفع الأجر كاملاً[٣].

والعيب لا يكون سبباً في فسخ العقد إلا إذا وقع على المنفعة موضوع التعاقد لا على عين الشخص (العامل) الذي قصد التعاقد معه؛ لأنَّ ربَّ العمل يكون قد التزم له بدفع الأجرة لسبب اتضح بعد ذلك أنه لا يتفق مع الواقع، لكن لمَّا كانت شخصية العامل معتبرة في التعاقد دائماً كانت هي الدافع والمحرك الرئيسي إلى التعاقد، وبالتالي فإنَّ ظهور العيب في هذه الشخصية يؤثر في العقد سلباً بالنسبة لربِّ العمل الذي لو تبيَّن له ذلك العيب فيه لَمَا أقدم على التعامل معه.

يقول السرخسي: " الأصلُ أنَّ مطلق العقد يقتضي سلامة المعقود عليه عن العيب "[٤].

---

[٣] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/٢٧٣). الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٥/١٢٥). قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة "، (٢/٢٤٥).ابن مفلح، " الفروع "، (٤/١٠١).

[٤] السرخسي، " المبسوط "، (١٣/١٠٥).

كما أنَّ المألوف في التعامل يقضي بانصراف القصد إلى ما هو متحقق وسليم من كل وجه؛ لأنَّ دفع الحاجة تماماً يكون بذلك، أمَّا الناقص المعيب فهو معدوم من وجه، فلا ينصرف إلى قصد المتعاقد إلا بذكره وتعيينه، ولَمَّا كان القصد إلى السالم هو الغالب صار كالمشروط، فإذا فُقد بأنْ بان عيبٌ في المعقود عليه، وجب الخيار للمتعاقد؛ إنْ شاء أمضى العقد وإنْ شاء ألغاه، فالأصلُ السلامة والعيب حادثٌ أو مخالفٌ للأصل، والسلامة لَمَّا كانت هي الأصل في الأشياء، انصرف مطلق العقد إليها، فمتى فاتت السلامة فات بعض مقتضى العقد، فلم يلزمه أخذه بالعوض الذي يدفعه، ويثبت له شرعاً فسخ العقد منعاً للضرر[1].

وليس فيما تقدم من جديد غير تقرير المبادىء العامة في الفقه الإسلامي وتطبيقها على عقد العمل، فلا محلَّ للإفاضة في بحث ذلك، فإنَّ هذا موضعه نظرية العقد، ولكن يكفينا هنا أنْ نوجه النظر إلى بعض تطبيقات العيب في عقد العمل.

(أولاً) سرقة العامل:

إذا تبيَّن لربِّ العمل أنَّ العامل يسرق بعض الأشياء من المنشأة، وخشي أنْ تمتدَّ يده إلى أشياء أخرى، فإنَّ له الحق في فسخ العقد؛ دفعاً للضرر، فإنَّ ذلك العيب يخلُّ بمقصوده من التعاقد؛ لأنه لا يمكنه استخدامه، إذ لا يأتمنه على ماله ومصلحته، وقد يسرق مال الغير ممَّن يعمل أو يتعامل معه[2].

---

[1] الكمال بن الهمام، " فتح القدير "، (٦/٣٥٦). عبدالستار أبوغدة، " الخيار وأثره في العقود "، (ص٣٥٢).
[2] السرخسي، " المبسوط "، (٦/١٦).

ولا يُعطي فقهاء المالكية[٣] في المثال السابق لربِّ العمل الحق في التحلل من موجب العقد لمجرَّد تبيُّنه أنَّ العامل سارق إذا كان يمكن التحفظ منه بحيث لا يستطيع أنْ يسرق، أمَّا إذا كان ربُّ العمل لا يمكنه مراقبته والتحفظ منه، فيثبت له الخيار في فسخ العقد أو إمضائه؛ لأنَّ السرقة عيبٌ يوجب الخيار في عقد العمل، كما يوجبه في عقد البيع.

(ثانياً) سلوكيات فاسدة:

كأنْ يتعاقد ربُّ العمل مع شخص يعتقد سوية أخلاقه، فيتضح انحراف سلوكه، أو احترافه الفساد، فهذا عيبٌ يؤثر في مقصود العقد، كما أنَّ من شأنه أنْ يلحق ضرراً جسيماً بسمعة المنشأة التي يعمل فيها، ولهذا يُسمح لربِّ العمل بفسخ العقد على هذه الصورة، والخلاص من مفاسده[٤].

(ثالثاً) شراهة العامل:

كأنْ يتعاقد ربُّ العمل مع عامل يجعل جزءاً من أجرته طعاماً (وجبات يومية)، فإذا هو يستهلك كمية كبيرة من الطعام على غير المألوف، فيجب في هذه الحالة على ربِّ العمل إخطار العامل بأمره هذا، فإنْ رضي بأنْ يتناول من الطعام بالقدر المعتاد، فليس من حق ربِّ العمل أنْ يُنهي عقده، وإنْ أبى ثبت له حق الفسخ؛ رفعاً للضرر عنه[١].

(رابعاً) احتيال العامل:

---

[٣] الخرشي، " شرح مختصر خليل "، (٧/٣٢).
[٤] السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١٢٢).
[١] عليش، " منح الجليل "، (٧/٤٧٢).

كتمانُ أمر يؤثر في التعاقد قد يعدُّ طريقاً من الطرق الاحتيالية لتضليل المتعاقد الآخر تضليلاً يحمله على التعاقد، ممَّا يعدُّ قرينة على قصد الإضرار به، ويُلحق غبناً جسيماً بالمتعاقد الآخر، ويعيب رضاه بالعقد بحيث يسوِّغُ له فسخه؛ كأنْ تعاقدت منشأة لا يسمح قانونها بتوظيف المتزوجات مع امرأة أوهمت أو كذبت بشأن عدم زواجها.

وكذلك يُفسخ العقد إذا كانت المعلومات التي تصدر من أحد المتعاقدين هي الدافع الذي حمل المتعاقد الآخر على قبول التعاقد، ثم تبيَّن أنها معلومات غير صحيحة أو مزوَّرة[٢].

يتبيَّن ممَّا سبق أنَّ العامل ما لم يشترط البراءة من العيوب والشوائب التي قد تطرأ على منفعته التي عاوض ربَّ العمل عليها، يكون قد كفل للأخير دلالةً ودون حاجةٍ إلى شرط سلامة منافعه من العيوب؛ لأنَّ السلامة منها من مقتضيات عقد العمل كونه عقد معاوضة، والمعاوضة مبناها على تحقق المساواة في مقابلة البدل بالمبدل، والسلامة بالسلامة، فإذا لم تتوافر هذه السلامة، وعجز العامل عن تسليم قدر الفائت من منفعته بالعيب فقد اختلَّ رضا ربِّ العمل وغرضه، إذ غرضه الانتفاع بمنفعة العامل، ولا يتكامل انتفاعه إلا بقيد السلامة، ولا يُجبر على تحمُّل عيبٍ لم يُلتزم بالعقد، فيمنح حق الخيار بإلغاء العقد[٣].

الفرع الثالث: مرض العامل

[٢] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٣٧٤ وما بعدها).
[٣] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٥/٢٧٤).

سبق أنْ قلنا في بحث الإجازة المرضية للعامل: أنَّ المرض عذرٌ وعيبٌ يستتبع إيقاف العقد أو فسخه أو انفساخه بحسب درجته؛ فإنْ كان مرض العامل طفيفاً سرعان ما يتعافى منه كالرشح مثلاً؛ فلا ينفسخ العقد، ولا يكون قابلاً للفسخ، بل يتربص ربُّ العامل حتى يزول.

وإنْ كان مرضه ممَّا تفوت به منفعة العقد بالكلية بحيث يُصبح تنفيذ العقد في حقه مستحيلاً؛ كأنْ كان العمل إعطاء دروس للإعداد لامتحان معين، وبعد إعطاء بعض هذه الدروس، مرض المدرس مرضاً استغرق الوقت الباقي لحلول موعد الامتحان، ومنعه المرض من المضي في إعطاء الدروس في مواعيدها وساعاتها المحددة، ففي هذه الحالة ينقضي العقد من تلقاء نفسه، وتنقضي معه الالتزامات المقابلة له، ويتقاضى أجراً عادلاً عن المدة التي أعطى فيها الدروس قبل مرضه.

وإنْ كان المرض لا تفوت به المنفعة، ولكن يُلحقُ بها اختلالاً يظهر مثلاً في قلة إنتاجه بالمقارنة مع المدة الماضية قبل حدوث المرض، بحيث يجعله المرض لا يصلح للغرض المقصود بالتعاقد، فلربِّ العمل الذي ظهر له العيب أو العذر أو المرض في معقوده وأثَّر فيه هذا التأثير، الخيار؛ إنْ شاء أبقى العقد، وإنْ شاء فسخ[1].

وهذا المعيار – كما هو واضح – معيار مرن يستجيب للظروف الخاصة بكل حالة، ويتفاوت تطبيقه بتفاوتها.

---

(1) الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٦).علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥٩٣). محمد الأتاسي، " شرح مجلة الأحكام العدلية "، (٢/٤٨٨). مالك، " المدونة "، (٣/٤٤٢). المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٥٦٣) الحطاب، " مواهب الجليل "، (٥/٤١١). عليش، " منح الجليل "، (٧/٥٢٢). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٢٩). ابن قدامة، " المغني "، (٥/٢٦٧).

وإذا لم يتوافر في المرض معنى التأثير المستوجب نقصان المنفعة المؤداة، فيقتصر أثر هذا المرض حينئذٍ على مجرد إيقاف العقد إلى أنْ يزول هذا العارض، ثم يسترد العقد تنفيذه – شريطة أنْ لا يطول وقته بما يشيع الاضطراب في العقد، حتى لا يضطرَّ رب العمل إلى إحلال عامل آخر محل العامل المريض، ودفع تكاليف استئجاره، وهو غير ملزم شرعاً بتحمُّل ضرر لم يلتزمه بالعقد –، ويبقى العقد بينهما على القاعدة الأصلية من كونه لازماً للجانبين لا يحلُّ فسخه.

هذا؛ ويترتب على إيقاف العقد من النتائج ما يأتي[٢]:

(١) يظلُّ المتعاقدان مرتبطان بالحقوق والالتزامات التي اتفقا عليها، ولا يستطيع أحد منهما أنْ يتحلل من رباطها بإرادته المنفردة، غير أنه إنما امتنع على ربِّ العمل المطالبة بتنفيذها في الفترة المرضية رفعاً للضرر عن العامل، حتى إذا برىء زال المنع، ورجع حكم العقد إلى سابق عهده.

(٢) لا يستحقُّ العامل أجراً عن مدة إيقاف العقد بسبب مرضه، ويسقط من أجرته بحصة الأيام التي مرض فيها، فإنْ كان قبض الأجرة كاملة ردَّ منها بنسبة مدة إيقاف العقد؛ وذلك لأنَّ الأجر إنما يدفع في مقابل مدة العمل، فما فات منها نقص من الأجر بحسابها.

ففي خلال هذه المدة لا يلتزم أحد من المتعاقدين بالتنفيذ؛ فلا يلتزم العامل بالأداء في المدة؛ لاستحالة هذا الأداء في حقه للعذر، ولا يلتزم ربُّ العمل بالوفاء بالأجر؛ لأنَّ الأجر يُقابله المنفعة، ولم توجد منفعة في تلك المدة.

---

[٢] حسن كيرة، " أصول قانون العمل "، (ص٦٦٣،٦٦٥).

وقد اكتفى القانون المدني الأردني بالإشارة في المادة (١ / ٨٢٩) إلى جواز فسخ عقد العمل بالعذر المانع من تنفيذه، حيث جاء فيها : " يجوز فسخ العقد إذا حدث عذر يمنع تنفيذ موجبه " .

وكذلك نصت المادة (٢١) من قانون العمل الأردني على أنَّ عقد العمل ينتهي في حالة ما إذا توفي العامل، أو أقعده مرض، أو عجزٌ عن العمل، وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي " .

الفرع الرابع : إضراب العامل[1]

إنَّ إضراب العامل وانقطاعه عن أداء العمل في الزمن المعيَّن في العقد قد يعدُّ من جانبه إخلالاً بموجب العقد وامتناعاً عن تنفيذ التزاماته بما يبرِّرُ للمتعاقد الآخر التقاضي وطلب الحكم بالتنفيذ الجبري عيناً، أو الحكم بفسخ العقد مع التعويض إذا لزم الأمر .

إلا أنَّ هذا الأثر لا يقع إلا في حالة الإضراب الذي يظهر منه بجلاء مجرد قصد الإضرار بربِّ العمل بإجباره على المعاوضة بأكثر من المتفق عليه في العقد ؛ كأنْ

---

(1) يعرِّف قانون العمل العراقي الملغي رقم (١٥١) لعام ١٩٥٨م في المادة (٥٠) الإضراب بأنه: " اتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أوأكثرهم في مشروع أو مشاريع عن التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالهما ". ويعرَّف أيضاً بأنه: "الاتحاد أو التوافق بين جماعة من العمال على الامتناع عن العمل المعهود إليهم، بقصد الحصول على مزايا معينة من رب العمل مقابل عودتهم إلى العمل؛ كطلبهم زيادة المرتبات، أو تخفيض ساعات العمل، أو لعودة من يكون قد فصل من العمل من زملائهم، وقد يضطر صاحب العمل إلى إجابة العمال فيما يطلبون، ليتفادى ما يتأثر به عمله من عطل وخسارة، وقد يلجأ رب العمل إلى اتخاذ إجراء مضاد؛ بغلق المصنع أو محل العمل، بغرض حرمان العمال من كسب العيش، الأمر الذي يقودهم إلى الرضوخ والعودة إلى العمل ". حسين عامر، " التعسف في استعمال الحقوق "، عالم الكتب، الطبعة الأولى، ١٩٦٠م، (ص٣١٦).

يقصد العامل بإضرابه حمل ربِّ العمل على زيادة أجره أو تخفيض ساعات عمله؛ لِمَا في ذلك من تذرع إلى إبطال حكم العقد ومقصوده بالإكراه، وتحقيق مصالح غير مشروعة للعامل، وما الإضراب في حقيقته إلا وسيلة غير مشروعة لتعديل شروط العقد، وهو أثرٌ بغيض من آثار النظام الرأسمالي الظالم؛ حيث كان الإضراب هو الوسيلة الوحيدة لانتزاع العامل الأوروبي بعضاً من حقوقه المهضومة حين كانت الدولة تتعاون مع أرباب العمل وتؤيدهم ضدَّ مطالب العمَّال العادلة، ولا يخفى ما يجرُّه الإضراب على المجتمع واقتصادياته من أضرار وتبعات سيئة، كما لو أضرب الأطباء، أو أضرب عمَّال النقل والمخابز، أو أضرب العمَّال المستخدمون في شركات المياه والغاز والكهرباء ونحوها من المرافق الضرورية للمجتمع(2).

وكلُّ عملٍ يؤدي إلى الإضرار بمصالح الفرد أو الجماعة فهو عمل باطل غير مشروع، لا يتصوَّر أن يكون له تأثير في تعديل الالتزامات التعاقدية؛ إذ الباطل منعدمٌ أصلاً، فإمكان أنْ يترتب عليه أثر لازم مشروع غير متصوَّرٍ عقلاً وشرعاً، وليس للعامل من سلطة في المطالبة إلا في إطار ما منحه إياه العقد من حقوق، وفي الحدود المرسومة شرعاً وقانوناً.

والواقع أنَّ إطلاق القول بمشروعية إضراب العمَّال بلا ضابط ولا قيد قد يُفضي إلى نتائج جدُّ خطيرة؛ لا سيِّما إذا لجأ العامل إلى نوعٍ من الإضراب يُسمَّى ب (إضراب التباطؤ أو الإضراب بالقطارة)؛ حيث يتظاهر العامل بمواصلة العمل طوال الوقت، ويطالب بالأجر الكامل، بينما هو في الحقيقة لم يبذل في تنفيذ التزامه ما كان

---

(2) محمد فهر شفقة، " أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام "، (ص٥٩).

يبذله سابقاً من عناية معتادة، فمآل الإضراب هنا فيه خرمٌ لقاعدة التعادل أو التوازن في الالتزامات التي أنتجتها الرابطة التعاقدية، وهذا مآل محظور يجب المنع منه[1].

وهناك العديد من الوسائل المشروعة التي يمكن أنْ يلجأ إليها العامل لتحقيق مطالبه ومآربه المشروعة، وقد تكون أكثر فاعلية وصلاحية من الإضراب.

أمَّا الإضراب الذي يكون وليد امتناع ربِّ العمل عن تنفيذ التزاماته التي يتضمنها العقد، وأهمها دفع الأجر، ويقصد العامل من ورائه استخراج حقه منه، فلا يعدُّ إخلالاً بمقتضى العقد؛ لأنَّ العدل يقضي بحصول العامل على أجره، فأيُّ طريق استخرج بها العدل فهي من الدين، وليست مخالفةً له[2].

على أنَّ ذلك ينبغي أنْ يعتمد في ظلِّ معيارٍ يقوم على أمور مادية واقعية موضوعية، يوازن بين ما يعود على العامل من مصلحة بسبب إضرابه، وما يلزم عن إضرابه من ضرر بالمجتمع، بحيث إذا أفضى مآلاً إلى إلحاق ضرر بيِّن بالصالح العام؛ مُنع من استعمال حقه في الإضراب؛ درءاً للتعسف، وترجيحاً لمصلحة الجماعة، إذ المصلحة الفردية لا يُنظر إليها بمعزلٍ عن المصلحة العامة، بل هي معتبرةٌ وجوباً في إطارها؛ دفعاً للتناقض، وتحقيقاً لجهة التعاون والإيثار[3].

الفرع الخامس: حبس العامل أو اعتقاله

---

[1] علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص١٩٢).
[2] ابن القيم، " الطرق الحكمية "، (ص١٣).
[3] الدريني، " نظرية التعسف في استعمال الحق "، (ص٢٧، ١٣٩).

إذا نشأ ظرف منع العامل من تنفيذ التزامه بأداء العمل في مدة العقد رغم قدرة ربِّ العمل على تمكينه منه؛ كما لو صدر قرارٌ قضائيٌ باعتقال العامل أو بحبسه حبساً احتياطياً على ذمة التحقيق في قضية ما، ففي هذه الحالة إذا كانت استحالة القيام بالعمل مؤقتة؛ أي من الممكن زوالها قبل أنْ يفقد تنفيذ العقد فائدته، فإِنَّ الرابطة العقدية لا تنفسخ بل تقف لحين زوال هذا الظرف، ولا يستحقُّ العامل أجرة عن مدة الاعتقال؛ لعدم تسليم المقابل الذي يستحق بتقديمه الأجر.

أمَّا إذا كانت مدة الاعتقال أو الحبس قد يطول أمدها طولاً يضرُّ بمصالح ربِّ العمل؛ فإِنَّ التزام العامل بتسليم نفسه وأداء العمل ينقضي وينقضي معه الالتزام المقابل، وهو الالتزام بدفع الأجر.

وقد نصَّ الفقهاء على أنَّ الأجير الخاص (العامل) إذا صدر حكم قضائي بحبسه، ولم يتمكن من العمل في السجن، فعلى القاضي أنْ يخرجه منه في الفترة المخصصة للعمل في المنشأة، وله أنْ يفرض عليه حراسة، وأنْ يتخذ في حقه من الإجراءات ما يضمن عدم هروبه في هذه الأثناء، وذلك تقديماً لحق ربِّ العمل[1]، ولأنَّ تنفيذ العامل لالتزامه التعاقدي في المدة المستقبلة التي يستمرُّ فيها التنفيذ حتى انقضائها واجب المراعاة في حق العامل، وما لا يتمُّ الواجب إلا به فهو واجب، كما أنَّ الانتفاع بعمله مقيَّدٌ بقيد الزمان فيجب اعتباره بتخلية سبيله في ذلك الزمان وإلا لضاع على ربِّ العمل حقه، وعلى الأجير أجره.

---

[1] الشربيني، " مغني المحتاج "، (٣/٤٩٣). بل قالوا: " لو استعدي على مَنْ وقعت الأجارة على عينه، وكان حضوره مجلس الحكم يعطل حق المستأجر، ينبغي أنْ لا يحضر ". زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٣٨).

ولا شك في عدالة هذا الحكم، إلا أنَّ تطبيقه في الواقع الحالي تعترضه إشكالات عدَّة، وقد يؤدي إلى مفاسدة كثيرة تربو على مصلحة ربِّ العمل بإطلاق سراح العامل في ذلك الوقت ليقوم بواجبه نحوه؛ ولهذا أرى أنَّ تمكين المحبوس من العمل في حبسه أو إطلاق سراحه في فترة العقد ليقوم بالتزامه يرجع إلى تقدير الحاكم واجتهاده.

الفرع السادس: تغيير المحلّ / المكان الذي يشتغلُ فيه العامل

تقدَّم أنه إذا تمَّ الاتفاق بين المتعاقدين في عقد العمل صراحةً أو دلالةً على أنْ يلتزم العاملُ بأداء العمل في منشأة ربِّ العمل أو في منزله أو في المكان المبيَّن في العقد، فإنه لا يحقُّ لربِّ العمل تبديل ذلك المكان دون أخذ موافقة العامل على ذلك؛ لأنَّ ما رسمه العقد بينهما واجب الاحترام شرعاً ولا يجوز نقضه بإرادة أحد المتعاقدين المفردة.

فإذا أصرَّ ربُّ العمل على نقله إلى بلد أو مكان آخر، ولم يوجد في العقد شرط ولا عرف يقضي بذلك، فللعامل مطالبة ربِّ العمل بتنفيذ ما أوجبه عليه التعاقد مضموناً وزماناً ومكاناً، ولا يكون العاملُ في مثل هذه الحال متعسفاً في هذه المطالبة؛ لأنه باستعماله حقه في ذلك يدرأ ضرراً عن نفسه، ودرء الضرر مصلحة مشروعة يقرها الشرع، وإلا فيُمنح العامل الحق في فسخ العقد بإرادته الحرة؛ لأنَّ نقله إلى موقع آخر ينطوي على إضرار به، ويخلُّ برضاه الذي بُني العقد عليه، فيجب لحمايته من الضرر أنْ يُعطى صلاحيةً بفسخ العقد، ولا يُجبر العامل على المضي في موجب عقد لم يرض بتخلفه على هذا النحو الجائر في حقه، إذ لو

ألزمناه بالخضوع لإرادة ربِّ العمل في الانتقال لأخللنا بالتوازن الاقتصادي الواجب في العقد، ولجعلناه تحت رحمة ربِّ العمل ومشيئته، ولحمَّلناه مشاق وخسائر مادية ومعنوية من جراء غلاء الأسعار، وزيادة المصاريف، وتغيُّر الطبائع بحسب البلاد والعباد، وفي هذا من الإجحاف والحيف ما يسوِّغُ وجوباً إعطاء العامل حرية الاختيار بين فسخ العقد، وبين المضي في التنفيذ في موقع العمل الجديد[1].

الفرع السابع: رغبةُ العامل في تبديل عمله

سبق أنْ بينَّا في آثار الالتزام أنَّ العامل لا يحق له شرعاً إذا وجد مَنْ يدفع له أجراً أكثر من الأجر الذي يتقاضاه من عمله الأصلي أنْ يستند إلى ذلك ليطلب زيادةً في الأجر فضلاً عن أنْ يتخذ من الفسخ وسيلة للوصول إلى ذلك الأجر، حتى ولو بلغ ارتفاع أجره حداً كبيراً؛ لأنَّ عقد العمل لازمٌ لا يستطيع أحد الطرفين أنْ يتحلل من قيده وفق رغبته، ولولا ذلك لفقد العقد مقصوده[٢].

فرغبة أحد المتعاقدين لا تستطيع هدم ما بناه العقد ولا تعديله باعتباره قانونا لمتعاقديه، إلا أنَّ ذلك يجب أنْ يكون مقيداً في ذات الوقت بمقتضيات العدالة، فإذا طرأ على أحد المتعاقدين ظرفٌ أو عذرٌ من شأنه أنْ يجعل تنفيذ العقد في حقه مرهقاً أو ضاراً به ضرراً زائداً، فإنه يكون من الظلم احترام العقد في ظلِّ هذا الظرف، بل يجب تحقيقاً للعدالة إنقاذ المضرور، ومعالجة الاختلال الطارىء على العقد[٣].

---

(1) شرف بن علي الشريف، " الإجارة الواردة على عمل الإنسان "، (ص٣٥٢).
(٢) جماعة من علماء الهند، " الفتاوى ا[لهندية "، (٤/٤١٧).
(٣) الدريني، " الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده "، (ص ٢٠٧).

وتأسيساً على ما تقدَّم؛ نطرح السؤال الآتي: هل يجوز للعامل بعد تعاقده مع شخص للعمل لديه مدة محدودة، أنْ يفسخ العقد معه لينتقل إلى غيره؟

يجيب على هذا السؤال محمد بن الحسن صاحب أبي حنيفة، إذ يقول: " إنْ كان ذلك من عمله بأنْ كان حجاماً، فقال: قد أنفت من عملي، وأريد تركه، لم يكن له ذلك، ويقال: أوف العمل، ثم انتقل إلى ما شئت من العمل؛ لأنَّ العقد قد لزمه، ولا عار عليه فيه؛ لأنه من أهل تلك الحرفة، فهو بقوله " أريد تركه " يريد أنْ يدفع عنه في الحال، ويقدر على ذلك بعد انقضاء العمل، وإنْ كان ذلك العمل ليس من عمله وصنعته، بل أسلم نفسه فيها، وذلك ممَّا يعاب به، أو كانت امرأة أجَّرت نفسها ظئراً وهي ممَّن تعاب بذلك؛ فلأهلها أنْ يخرجوها، وكذلك إنْ أبت هي أنْ ترضعه؛ لأنه مَنْ لا يكون من أهل تلك الصنائع الدنيئة إذا دخل فيها يلحقه العار، فإذا أراد الترك فهو لا يقدر على إيفاء المنافع إلا بضرر، وكذلك الظئر إذا لم تكن ممَّن يرضع مثلها، فلأهلها الفسخ؛ لأنهم يُعيَّرون بذلك، وفي المثل السائر " تجوع الحرة ولا تأكل بثدييها"[1].

يؤخذ من هذه الإجابة أنَّ العامل إذا دفعته حاجته إلى الانخراط في ممارسة صنعة من الصنائع، ثم ارتفعت الحاجة، وأصبح الاستمرار في العقد من شأنه أنْ يلحق به ضرراً يصعب احتماله، فإنَّ العقد ينفسخ للعذر وإنْ وقع لازماً بحسب الأصل؛ لأنَّ الشرع لم يشرع العقد ليكون وسيلة تفرض على الناس أضراراً، فذلك لا يتفق مع

---

[1] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٩).

مقصوده وغايته، أمَّا مجرد الرغبة في الحصول على عمل آخر، فلا تقضي على الالتزام بالإنهاء؛ تمشياً مع القاعدة العامة القاضية بلزومية العقد، ووجوب احترامه، وعدم جواز التعرض له بالفسخ تشهياً.

وهذا المعيار أو الفقه الذي قرره الإمام محمد بن الحسن في إجابته الوافية لهذه المسألة إنما هو لتحقيق التوازن بين مصلحة المتعاقدين، بحيث لا يؤدي تحصيل إحداها إلى إلحاق الضرر بالأخرى.

الفرع الثامن: إغلاق منشأة العمل

إذا أغلقت المنشأة التي يعمل بها العامل؛ فإذا كان الإغلاق لا يرجع إلى عذر طارىء، فإنَّ عقد العمل لا ينفسخ، بل يظلُّ قائماً حتى تنقضي مدته، ويستحقُّ العامل أجره عن كامل مدة العقد؛ لأنَّ هذا الضرر يمكن دفعه بأنْ يشتري ربُّ العمل أو أنْ يستأجر موقعاً آخر للعمل، أمَّا إذا كان سبب الإغلاق راجعاً إلى عذر خارج عن إرادة المتعاقدين؛ فإنَّ عقد العمل طبقاً لنظرية العذر ينفسخ فور تحقق الإغلاق؛ للعجز عن تنفيذ مقتضى العقد إلا بضرر زائد لم يوجبه العقد، فلا يجب على ربّ العمل تحمُّله، وقد يحكم القاضي بردِّ الالتزام المرهق (الضار) إلى الحدِّ المعقول إنْ كان ممَّا تقتضيه العدالة –كما تقدم–.

وإذا كان سبب إغلاق المنشأة يرجع إلى توقف ربِّ العمل عن مباشرة نشاطه الاقتصادي بسبب كساد الأعمال، والخسائر الجسيمة التي لحقته، أو الديون

الفادحة التي لا يجد قضاءها إلا من ثمن بيع المنشأة، أو بسبب إفلاسه[٢]، أو لكونه يريد السفر، أو لاضطراره إلى الانتقال إلى بلد آخر، أو لرغبته في تبديل حرفته من الزراعة مثلاً إلى التجارة، أو من صناعة الحديد إلى صناعة الإسمنت، هادفاً من وراء ذلك الحصول على الأرباح، والتوسعة على نفسه، أو كان إنشاء المنشأة لغرض ولم يبق ذلك الغرض، بحيث لا يمكن بعد انتفائه استيفاء المعقود عليه إلا بضرر زائد يلحقه في نفسه أو ماله،؛ فإنَّ ذلك يعتبره فقهاء الحنفية[١] عذراً يُثبت له شرعاً حق إبطال العقد؛ لأنه لو لزم العقد عند تحقق العذر؛ للحق صاحب العذر ضرر لم يلتزمه بالعقد، فكان الفسخ في الحقيقة امتناعاً عن التزام الضرر الذي منشؤه العذر الطارئ لا العقد نفسه.

وقد يبدو هذا التوسُّع في تطبيق نظرية العذر عند فقهاء المذهب الحنفي توسعاً خطيراً؛ بحجة أنه يفتح ثغرات كبيرة في القوة الملزمة للعقد، ويخلُّ بميزان التعادل في الالتزامات، وينقض مبدأ احترام العقد الذي ألزمت به النصوص الشرعية؛ إذ يُصبح العامل تحت رحمة ربِّ العمل ومطامعه المادية، ويفتح الباب له واسعاً للتحكم فيه، بحيث إذا أراد التخلص منه توفيراً لراتبه، أو رغبةً في استبداله بغيره، فليس عليه إلا أنْ يُنشيء سفراً أو يتحوَّل من حرفة إلى أخرى، بدعوى أنَّ هذا

---

[٢] الإفلاس معناه في اللغة الانتقال من حالة اليسر إلى العسر، وفي الاصطلاح: أنْ يكون الدين الذي على الشخص أكثر من ماله، فالفرق بينه وبين الإعسار أنَّ الإفلاس لا ينفكُّ عن دين، أمَّا الإعسار فقد يكون عن دين أو عن قلة ذات اليد ". الفيومي، " المصباح المنير "، (ص٢٨١). الموسوعة الفقهية الكويتية، (٥/٢٤٦).

[١] الكاساني، " بدائع الصنائع "، (٤/١٩٧). جماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، (٤/٤٥٨).

التصرف معدودٌ لدى الفقهاء في طائفة الأعذار التي تسوِّغ للمتعاقد المعذور نقض العقد .

والواقع أنَّ المجتهدين من فقهاء الحنفية وضعوا للعذر معياراً مرناً يستثني جميع الحالات التي لا يتحقق فيها، فقال ابن عابدين: " والحاصل أنَّ كلَّ عذر لا يمكن معه استيفاء المعقود عليه إلا بضرر يلحقه في نفسه أو ماله يثبت له حق الفسخ "[٢] .

وليس لهذا المعيار من سند إلا المصلحة والعدل بمعالجة الضرر اللاحق بالمتعاقد المضرور عن طريق فسخ العقد .

إلا أنَّ الضرر الذي يقع فيه أحد المتعاقدين ويمنعه من الجري على موجب العقد معيار مرن، يتغير بتغير الظروف؛ فما يكون ضاراً بشخص قد لا يكون ضاراً بشخص آخر، وما يكون ضاراً في ظروف معينة قد لا يكون كذلك في ظروف أخرى، وتوخياً للدقة في تحرِّي هذا المعنى لا بدَّ من الرجوع إلى قاضي الموضوع الذي يمكنه تبعاً للظروف، وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين، أنْ يقرِّر الحكم اللائق بكلِّ حالة على حدة .

على أنَّ إفلاس ربِّ العمل لا يعدُّ بمجرده عذراً يجيز فسخ العقد، حتى ولو أحاط الدين بأمواله، وطلب الغرماء الحجر عليه؛ إذ كلُّ ما في الأمر أنْ توضع أمواله بما في ذلك منشأته تحت الحراسة القضائية، ويقوم السنديك بإدارتها، والاستمرار في تنفيذ عقود المفلس باعتباره نائباً عنه، ولكن إذا ساءت حالة التفليسة، واضطرت

[٢] ابن عابدين، " حاشية رد المحتار "، (٦/٨١).

إلى تصفية المنشأة وبيعها، فلا يجوز للعامل أنْ يتعنَّت في إجباره على مواصلة تنفيذ العقد إلى انقضاء مدته، حتى وإنْ كان ذلك حقاً ثابتاً له على ربِّ العمل، إلا أنَّ هذا الحق شُرِع –في الواقع– وسيلة لغاية هي الوفاء بالأجرة، أمَّا وقد استحال يقيناً بإفلاس ربِّ العمل الظاهر إفضاء هذه الوسيلة إلى غايتها، فاستعمالها حينئذٍ يكون تعسفاً غير مشروع؛ لأنها وسيلة استعملت في غير ما وضعت له، وهذا هو عين التعسف[1] .

كما أنَّ العقد إنما شُرِع لازماً لغرض دفع الظلم بإيصال الحقوق إلى أصحابها، فإذا تعذَّر تحققه لعارض طرأ على أحد المتعاقدين يمنعه من الوفاء بالتزامه إلا بحرج ومشقة، وجب تخلية العقد من الحكم بلزومه، أو تعديل الالتزام بما يرفع الحرج، لأنه في هذه الحالة ليس ظالماً بعدم الوفاء، فالله لا يكلف نفساً إلا وسعها، ولا ظلم مع عدم القدرة، وذلك تخفيفاً على المفلس من وطأة إفلاسه، ورفقاً به، وإصرار العامل على حمل ربِّ العمل جبراً على تنفيذ التزامه لا يفيده في حالة الإفلاس؛ لأنَّ الإجبار شُرِع للتوسل إلى الوفاء بالأجرة لا لذاته وعينه، فالتمسك به حينئذٍ إما تصرف لمحض قصد الإضرار أو للعبث، وكلاهما لا يُفضي إلى المقصود المشروع[2] . ونُضيف هنا إلى أنَّ إفلاس ربِّ العمل وعجزه عن دفع الأجرة ليس وحده سبباً كافياً لفسخ عقد العمل إذا قدَّم للعامل تأمينات وضمانات تكفل الوفاء بالأجرة المستحقة، والتي ستستحق، وقد سبق أنْ بحثنا أنه في حالة إعسار ربِّ العمل لا

[1] علي العريف، " شرح تشريع العمل "، (ص٣١٨). الدريني، " نظرية التعسف في استعمال الحق "، (ص٩٦).
[2] الدريني، " نظرية التعسف في استعمال الحق "، (ص٩٦).

يسوغ شرعاً للعامل أنْ يتخذ من إعساره وسيلة لإنهاء العقد، ورأينا اتفاق الفقهاء جميعاً على وجوب إنتظاره إلى وقت الميسرة، وهذا من الشارع الحكيم رأفة ورحمة بحالة المتعاقد المتعسِّرة.

الفرع التاسع: بيع منشأة العمل أو تأجيرها

انتقال ملكية منشأة العمل نقلاً مؤبداً أو مؤقتاً بالبيع أو التأجير إلى طرف آخر؛ كأن اضطرَّ ربُّ العمل إلى بيعها لتأدية دين لاحق عليه، لا يسوِّغ لربِّ العمل فسخ العقد؛ لأنَّ انتقالها للغير لأي سبب كان، تصرفٌ مستقلٌ قائمٌ بذاته في شروطه وأحكامه؛حيث إنَّ عقد العمل عقدٌ على منافع العمَّال، فلا يمنع صحة بيع المنشأة التي يعملون فيها أو تأجيرها؛ لإمكان أنْ يشتري أو يستأجر غيرها، وبيعها لا يشمل عقود العمل لِمَا قدمناه من أنَّ المعقود عليه في البيع عين المنشأة، والمعقود عليه في عقد العمل هو منافع الأشخاص، فلا تعارض، إلا أنَّ لربِّ العمل إذا لم يملك سواها، ولم يقتدر مالياً على شراء أو استئجار غيرها إلا بضرر أنْ يراجع المحكمة المختصة، وعلى القاضي بعد الدراسة وتقدير الظروف أنْ يحكم بفسخ العقد إنْ لم يكن في تعديله جدوى، إذ لو لم يفسخ العقد على هذه الصورة لتضرَّر ربُّ العمل المدين ببقاء العقد نافذاً على اللزوم ضرراً بيِّناً[٣].

وهذا إنما هو تطبيق لنظرية العذر التي سبق شرحها، إذ فيها من المرونة ما يسمح للقاضي أنْ يحكم بالفسخ في أحوال يتعذَّر فيها المضي في موجب العقد، وهذه مرونة محمودة تدفع الأضرار، وتكفكف آثارها.

---

[٣] علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٤٨٥).

وما قدمناه لا يتفق مع ما جاء في المادة (١٦) من قانون العمل الأردني، ونصها الآتي: " يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر، ويظلُّ صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وأمَّا بعد انقضاء تلك المدة فيتحمَّل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده " .

حيث يؤخذ على هذه المادة أنَّ بيع المشروع لا شأن له بانتقال الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل إلى المالك الجديد كما أسلفنا؛ فبيع ربِّ العمل لمشروعه، ونقل ملكيته للغير يقتصر أثره على عين المشروع في ذاته، ولا يشمل عقود العمَّال الذين يشتغلون فيه، فعقودهم مع ربِّ العمل منفصلة تماماً بصفاتها وشروطها عن عقد البيع الذي جرى إبرامه مع الغير، وتطبيقاً لذلك لا يجوز لربِّ العمل أنْ يتفق مع المالك الجديد على أنْ يحلَّ الأخير محلَّه في استيفاء الحقوق، وتأدية الالتزامات، ولا يلزم العمَّال بالاشتغال لحسابه، ولهم أنْ يتمسَّكوا بفسخ عقودهم، كما يجب في حال رضاهم على الاشتغال لصالح المالك الجديد فسخ العقود القديمة التي أبرمت مع ربِّ العمل الأول بالتراضي عن طريق الإقالة، وأنْ يبتدأوا عقداً جديداً بايجاب وقبول جديدين جرياً على ما تقضي به القواعد العامة في العقود اللازمة.

الفرع العاشر : موت أحد المتعاقدين

تقدَّم أنَّ شخصية العامل تعدُّ دائماً محل اعتبار في التعاقد، فإذا مات فإنَّ عقد العمل ينتقض شرعاً؛ أي ينفسخ انفساخاً تلقائياً دون فسخ؛ لاستحالة المضي فيه شرعاً وعقلاً.

ولا يحق لربِّ العمل أنْ يجبر الورثة على الاستمرار في التنفيذ، وتعليل ذلك أنَّ الالتزام لا يورث، وينقضي بموت الملتزم، كما لا يحق لورثة المتوفى أنْ يجبروا ربَّ العمل بإِحلال أحدهم محل مورثهم؛ ويرجع ذلك إلى أنَّ العقد لم يبرم أساساً إلا لاعتبارات ومؤهلات متعلقة بشخص العامل كانت هي الدافع للتعامل معه، ولأنَّ المستحق بالعقد المنافع التي تحدث على ملكه، وقد فات ذلك بموته، فيبطل العقد؛ لفوات المعقود عليه [1].

وإذا أراد الطرفان مواصلة التنفيذ فلا بدَّ من عقد جديد بايجاب وقبول جديدين بين ربِّ العمل والورثة.

أثر وفاة ربِّ العمل

لم تعرض النصوص الفقهية لحالة وفاة ربِّ العمل، فلا يبقى إلا تطبيق القواعد العامة في عقد الايجار:

ذهب فقهاء المذهب الحنفي إلى أنَّ عقد العمل ينتهي بموت ربِّ العمل، وتعليل ذلك أنَّ العقد يقتضي استحقاق الأجرة من ماله، ولو أبقينا العقد قائماً بعد موته، لاستُحقَّت الأجرة من مال غيره، وهذا خلاف موجب العقد.

---

(1) السرخسي، " المبسوط "، (١٥/١٥٣). المواق، " التاج والإكليل "، (٧/٥٦٢). زكريا الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٢/٤٣١). البهوتي، " كشاف القناع "، (٤/٣١).

وذهب جمهور الفقهاء من المالكية[1] والشافعية[2] والحنابلة[3] إلى أنَّ موت ربِّ العمل لا يؤثر في انفساخ عقد العمل؛ لأنه عقد لازم بطبيعته، فلا ينفسخ بالموت قبل انقضاء المدة كعقد البيع، ولأنَّ وارثه يخلفه فيما كان مستحقاً له.

والراجح أنه يجب التمييز عند موت ربِّ العمل بين حالتين:

(الحالة الأولى) أنْ تكون شخصية ربِّ العمل محلَّ اعتبار في عقد العمل.

(الحالة الثانية) أن لا تكون شخصيته محلَّ اعتبار.

ففي الحالة الأولى: ينفسخ عقد العمل، ولا يجوز للعامل أنْ يطالب ورثة الميت بإبقائه على رأس عمله؛ كأنْ استخدم مريضٌ ممرضاً للعناية به أثناء مرضه، ثمَّ مات، ففي إلزام تركة ربِّ العمل بالأجرة عن المدة الباقية من العقد يؤدي إلى ظلم وضرر بالورثة لم يلتزم بالعقد، وكذلك لو كان استخدام العامل للقيام بعمل يتصل بنشاط ربِّ العمل ثم وقع عليه الموت فانقطع هذا النشاط، كما لو كان ربُّ العمل طبيباً واستخدم شخصاً كسكرتير لعيادته، أو دبلوماسياً فاستخدم حارساً شخصياً.

وفي الحالة الثانية: لا ينقضي العقد بموت ربِّ العمل الملتزم، بل ينتقل التزامه بدفع الأجرة إلى الورثة، ويحلون محله، ويبقى هؤلاء الورثة مرتبطين بعقد مورثهم، لهم كل حقوقه، وعليهم كل واجباته، دون نظر إلى ما إذا كان عقد العمل مفيداً للورثة

---

[1] النفراوي، " الفواكه الدواني "، (٢/١١٧).
[2] قليوبي وعميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة "، (٣/٨٥).
[3] الرحيباني، " مطالب أولي النهى "، (٣/٦٦١).

فائدته للمورث؛ كأنْ ترك لهم مورثهم مصنعاً للمعادن أو الأقمشة، فحلولهم محله لا يؤثر على الروابط التعاقدية الناشئة عن عقد العمل.

وتفترق هذه الحالة عن الحالة الأولى في أنَّ المورث ترك لورثته أصلاً مالياً يمكن البناء عليه، وفي استمراره نفعٌ أكيد للورثة، واحترام ووفاء بعهد وعقد مورثهم.

إلا أنَّ هذا ليس على إطلاقه، بل هو رهن بأنْ لا يصبح الاستمرار في عقد مورثهم مجحفاً بحقهم، لأنَّ استمرار أحد الورثة في تنفيذ العقد لمباشرة مهنة مورثه يقتضي كفاية فنية وخبرة إدارية ومهنية قد لا تتوافر فيه، وقد يكون في ذلك غبنٌ كبيرٌ على الورثة؛ كما إذا كان العمال يتقاضون مرتبات عالية، ولم يترك لهم مورثهم إلا تركة ضئيلة قد لا تفي بتلك الأجور وحدها، فالأولى في تلك الحالة اتباع المذهب الحنفي، والأخذ برأيه في فسخ العقد بموت ربِّ العمل.

وهذا ما نصَّ عليه القانون المدني الأردني في المادة (٨٣)، حيث جاء فيها: " ينفسخ العقد بوفاة العامل، كما ينفسخ بوفاة ربِّ العمل إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد " .

ويقابل النص المتقدم في قانون العمل الأردني المادة (٢١ / ج) القاضية بانتهاء عقد العمل في حالات ثلاث ذكرت منها: وفاة العامل، وكذا المادة (٢٢) التي تنصُّ على الآتي: " لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل " .

الفرع الحادي عشر: جنون أحد المتعاقدين

ذهب فقهاء المذهب الحنفي[1] إلى أنَّ عقد العمل لا ينفسخ بعد انعقاده بجنون أحد طرفيه سواء كان جنونه جنوناً مطبقاً أو غير مطبق، فبالرغم من قولهم بانفساخ عقد العمل بالموت صرَّحوا بعدم انفساخه بالجنون.

ففي الفتاوى الهندية: " لا تبطل الإجارة بجنون الآجر أو المستأجر "[2].

وجاء في تبيين الحقائق: " نُقل في خلاصة الفتوى عن باب إجارة الظئر: أنَّ أحد المتعاقدين لو جُنَّ جنوناً مطبقاً، لا تنفسخ الإجارة "[3].

ولعلَّ مردَّ التفرقة بين انفساخ الإجارة بالموت وعدم انفساخها بالجنون هو أنَّ الموت سبب لانتقال الملكية، فلو أبقينا العقد لاستوفيت المنافع أو الأجرة من ملك الغير وهم الورثة، وهذا خلاف مقتضى العقد الذي يوجب القضاء والاقتضاء من ملك العاقد نفسه لا من ملك غيره، بخلاف الجنون؛ إذ ليس سبباً لانتقال الملكية، فلا حاجة إلى القول بانفساخها مع إمكان استيفاء المنافع والأجرة من ملك العاقدين[4].

وذهب الشافعية[5] والحنابلة[6] إلى أنه إذا زالت أهلية المؤجر أو المستأجر بالجنون؛ فللمستأجر (رب العمل) حق فسخ العقد، واعتباره عيباً حادثاً في المعقود عليه أشبه العيب في بيوع الأعيان؛ إذ المنافع في عقد العمل لا يحصل قبضها إلا شيئاً فشيئاً، فإذا طرأ الجنون فقد وُجِدَ العيب قبل قبض الباقي من المعقود عليه، فيثبت

(1) علي حيدر، " درر الحكام "، (١/٥١١).
(2) جماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، (٤/٤٦٣).
(3) الزيلعي، " تبيين الحقائق "، (٥/١٤٤).
(4) الموسوعة الفقهية، (٧/٣٣).
(5) زكريا الأنصاري، " الغرر البهية "، (٣/٣٤٥). الأنصاري، " أسنى المطالب "، (٤/٤٨١).
(6) البهوتي، " دقائق أولي النهى "، (٢/٢٦٨).

له حق الفسخ فيما بقي من مدة الإِجارة، ولأنَّ ربَّ العمل لَمَّا تعاقد مع عامل عاقل لم يرض بالجنون؛ فإِذا طرأ انفسخ العقد.

على أنَّ عارض الجنون إذا كان وقتياً لا يطول زمانه؛ كنوبات الصرع ونحوها وجب انتظار زوالها رعايةً لحق العامل، وذلك إذا لم يلحق بربِّ العمل ضررٌ بانتظاره وإلا فتنفسخ بحجة العذر.

وبعد الموازنة نجد من الضروري أنْ نفرِّق بين حالتين:

(الحالة الأولى) طروء الجنون على ربِّ العمل.

(الحالة الثانية) طروء الجنون على العامل.

ففي الحالة الأولى لا ينفسخ العقد أخذاً بمذهب الحنفية؛ لإِمكان أنْ ينوب عنه وصيُّه أو وليُّه في إدارة أعماله، ويبقيان (العامل وربِّ العمل) ملتزمان بالمضي في تنفيذه حتى ينحلَّ بانقضاء مدته.

أمَّا إذا طرأ الجنون على العامل؛ فإِنَّ العقد ينفسخ تمشياً مع مذهب الجمهور؛ لأنَّ العامل لا يستطيع البتة مباشرة التزامه بنفسه على النحو الذي تمَّ التراضي عليه عند حصول العقد، إذ منافعه متصلة بشخصه بحيث لا يتصوَّر انفصالها عنه، والعقد واقع على منافعه بعينه بحيث لا يمكن أنْ ينصرف أثر الالتزام إلى غيره ليقوم بالعمل نيابةً عنه، والجنون وكذا العته يسلب العامل توازنه بحيث يُصبح الحكم ببقاء العقد مع ثبوت جنونه واضطرابه العقلي عديم القيمة، والفقه الإِسلامي ممثلاً برأي الجمهور يلحظُ هذا الناقض، فيسوِّغُ إبطال العقد نظراً إلى المصلحة في

استقرار المعاملات؛ إذ قد يتولَّد من القول بعدم انفساخ العقد بجنون العامل أضرار جمَّة[1].

[1] وكان الأولى بالمذهب الحنفي أنْ يحكم بنقض العقد في حال جنون العامل جرياً على قواعده في فسخ الإجارة بالعيب؛ لأنَّ الجنون عيب، والإجارة عندهم يجوز فسخها بالعيب الذي يحدث بعد القبض –كما تقدم-.

المبحث الثالث: الفسخ التعسفي ومدى انطباقه على عقد العمل

قاعدةُ التعسف في فسخ العقد لا تنطبق على عقد العمل؛ لِمَا تقدم أنَّ هذا العقد إذا نشأ صحيحاً، ولم يؤثر فيه شيءٌ من عوامل إبطاله وفسخه، فقد خلصت له قوته الملزمة، ووجب على المتعاقدين تنفيذ ما التزما به، ولا يجوز لأحدهما أنْ يتحلل من التزامه تجاه الآخر عن طريق فسخ العقد تحكماً؛ وهذا يرجع إلى أنَّ ما يقع عليه عقد العمل – وهو المنفعة التي يلتزم العامل بالقيام بتسليمها – لا بدَّ من معرفته على وجه تنقطع به المنازعة، وذلك لا يكون إلا ببيان مدته، فإذا لم تكن مدة العقد معيَّنة منذ انعقاده، فإنَّ العقد يظلُّ ناقصاً بسبب جهالة المدة، حيث تجعل تلك الجهالة محلَّ العقد مجهولاً ضرورة أنه مرتبط بالمدة، بحيث لا يتصوَّر بدونها أنْ تتولَّد عن العقد آثاره، وهذا ما دفع بعض الفقهاء إلى التعبير أحياناً بأنَّ المدة هي المعقود عليه في عقد العمل؛ لأنه لا يمكن أنْ يقاس ويضبط إلا بها، فصارت وكأنها جزء من العقد[1].

ويظهر المعنى المتقدم بوضوح في نص العبارة الآتية:

يقول السرخسي: " إنْ استأجر عبداً شهراً بأجر مسمى، على أنه إنْ مرض فعليه أنْ يعمل بقدر الأيام التي مرض فيها من الشهر، فهذا فاسد لجهالة مدة الإجارة، فلا يدري في أي مقدار من الشهر يمرض ليدخل في العقد بقدر ذلك من الشهر

(1) يقول الفقيه الحنفي القاضي علي حيدر: " فحيثما كان المعقود عليه المدة؛ فالأجير خاص ". درر الحكام شرح مجلة الأحكام، (١/٤٥٦).

الداخل، ثم هذا الشهر يخالف مقتضى العقد؛ لأنَّ مقتضى العقد انتهاؤه بمضي المدة، تمكَّن من استيفاء المعقود عليه أو لم يتمكَّن "[2].

ومن ثمَّ فإنَّ المتعاقدين يلتزمان بهذه المدة دون أنْ يخوَّل لأحدهما الفسخ، فإذا أنهى أحد المتعاقدين العقد بإرادته المنفردة فإنَّ ذلك لا يعدُّ إنهاءً تعسفياً، وإنما هو إخلالٌ بتنفيذ الالتزام الواجب بمقتضى العقد، وقد قدمنا أنَّ هذا الاختلال يمنح الطرف المقابل حقاً بإجبار المتخلف بالتنفيذ العيني بقوة القضاء إذا كان ممكناً، أو فسخ العقد مع مطالبته بالتعويض.

وإذا كان حق الفسخ بالإرادة المنفردة لا يدخل في مجال عقد العمل لقوته الإلزامية التي تربط أطرافه برباط وثيق لا يقبل النقض التحكمي، فهذا يستتبع أنْ لا يشمل نطاقُ نظرية التعسف في الفقه الإسلامي عقدَ العمل، وبالتالي لا يخضع لأحكامها؛ لأنَّ التعسف يعتمد –في الأصل– وجود الحق، وهذا يستلزم مشروعية الفعل اللازم لاستعماله ابتداءً؛ لأنَّ ما تفرَّع عن المشروع مشروع بالضرورة، وليس كذلك الفسخ بالإرادة المنفردة؛ لعدم استناده إلى حق أصلاً، بل هو محظور على المتعاقد في عقد العمل إتيانه على كلِّ حال إلا حال إباحته بالأسباب المشروعة – التي تقدم بيانها[1].

وينص قانون العمل الأردني في المادة (٢٦) على ما يأتي:

(أ) إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته، أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون، يحق للعامل

---

(2) السرخسي، " المبسوط "، (١٦/٤٥).

(1) الدريني، " التعسف في استعمال الحق "، (ص٤٧).

استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد، كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون.

(ب) إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذ الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أنْ لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كلِّ شهر من المدة المتبقية من العقد".

يتضح من هذه المادة أنَّ أحد الطرفين إذا أنهى عقد العمل قبل انقضاء مدته المحددة، دون أنْ يتوافر لديه سبب من الأسباب التي يقررها القانون لهذا الإنهاء؛ فإنَّ العقد ينقضي أثره بينهما، ولكن ليس لأحدهما أنْ يُجبر نظيره على الاستمرار في تنفيذ العقد حتى نهاية المدة المحددة له، ويقتصر القانون على إعطاء الطرف المضرور حق مطالبة الطرف المنهي بالتعويض، فإذا كان ربُّ العمل هو الذي أنهى العقد؛ فإنَّ العامل يحق له استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد، كما يستوفي منه الأجور التي كان يستحقها لو استمرَّ في عمله حتى انتهاء المدة المتبقاة للعقد.

وإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد قبل حلول الأجل المحدد له؛ فإنه يلتزم بتعويض ربِّ العمل عن كلِّ ضرر أصابه من جراء هذا الإنهاء، وينبغي الرجوع إلى المحكمة المختصة لمعرفة مقدار هذا التعويض، على أنْ لا يفوق المبلغ المحكوم به بصفته تعويضاً أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة الباقية من العقد[٢].

---

[٢] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٦٠،٢٦٣).

على أنَّ القول بانتهاء العقد مع إلزام ربِّ العمل بدفع الأجور عن المدة المتبقاة للعقد لا ينسجم مع قواعد العدالة القاضية بوجوب التعادل في الالتزامات التي قد ترتبت في ذمة كلٍّ من المتعاقدين؛ إذ الالتزام بدفع الأجر يقضي عدلاً بوجود التزام من جانب العامل بتسليم نفسه للعمل في مدة العقد، فإنَّ الأجرة لا تكون مستحقة للعامل إلا باعتبار أنه قام بتسليم نفسه بقصد استيفاء منافعه، ومن الظلم أنْ يتمسك أحد المتعاقدين بمطالبة الآخر بإيفائه حقه، وهو في ذات الوقت لم يف المتعاقد الآخر حقه.

وكان الواجب على المشرع الأردني قصداً للتعادل بين الجانبين، وحفظاً لمصلحة العقد المتوخاة بالتعاقد، أنْ يجعل العقد باقياً بالتزاماته بين متعاقديه، مسايرةً للمبدأ الشرعي القاضي بلزومه، حتى إذا نكل العامل بعد حصول الإنهاء عن العودة إلى تنفيذ التزامه اعتبر ذلك إخلالاً بموجب العقد لا إنهاءً، يستوجب التعويض عند وقوع الضرر.

الفسخ التعسفي ومجاله في قانون العمل

إذا لم تعيَّن المدة في عقد العمل؛ فإنه يكون بمقتضى المادة (٨٠٧) من القانون المدني الأردني، وبمقتضى المادة (٢٣/أ) من قانون العمل الأردني، عقداً صحيحاً، ويثبت لكلٍّ من المتعاقدين مكنة إنهائه في أي وقت بشريطتين:

(أ) إشعار المتعاقد الآخر بالرغبة في فسخ العقد قبل شهر واحد على الأقل.

(ب) أنْ لا يكون متعسفاً في استعمال حقه في فسخ العقد.

فطالما لم يحدد الطرفان مدة انتهاء عقد العمل، فقد شاءا التحرر منه في أي لحظة، مع مراعاة الشرطين المتقدمين آنفاً.

وقد نصَّ قانون العمل الأردني على اعتبار إنهاء عقد العمل إنهاءً تعسفياً إذا حصل في حالات معينة، وهذه الحالات هي:

أولاً: إنهاء العقد بسبب حمل المرأة العاملة، أو خلال إجازة أمومتها.

نصَّت المادة (٢٧/أ/١) من قانون العمل على اعتبار إنهاء ربِّ العمل لعقد العمل إنهاءً تعسفياً إذا وقع الإنهاء بسبب حمل المرأة العاملة بعد الشهر السادس من حملها، أو خلال فترة إجازة الأمومة؛ لأنَّ المصلحة التي يرمي ربُّ العمل إلى تحقيقها من ورائه، لا تتناسب البتة مع الضرر الذي يعود على العاملة من جراء هذا الإنهاء[1].

ثانياً: إنهاء العقد أثناء قيام العامل بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية.

تنصُّ المادة (٢٧/أ/٢) من قانون العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو حتى توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته خلال قيامه بواجبه الذي تجبره عليه الدولة من الخدمة الاحتياطية أو خدمة العلم؛ وذلك لأنَّ التحاقه بالخدمة يقتضي إيقاف سريان العقد وجموده عن الحركة خلال هذه المدة، فإذا انتهت مدة خدمته عاد المتعاقدان إلى سابق وضعهما قبل قيام العامل بتلك الخدمة[2].

---

(1) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٥٠).
(2) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٥١).

ثالثاً: إنهاء العقد أثناء حصول العامل على إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض ثقافية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي، أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة.

تنصُّ المادة (٢٧/أ/٣) من قانون العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب الإجازة إلا بعد استنفاد المدة المقررة لكلِّ إجازة؛ إذ ليس من المنطق أنْ يمنح القانون العامل حقاً بالإجازة لسبب من الأسباب المذكورة في البند الآنف الذكر، وفي نفس الوقت يجيز لربِّ العمل أنْ يُنهي عقده بسبب تمتعه بهذا الحق[1].

رابعاً: إنهاء العقد بسبب شكاوى ومطالبات تقدَّم بها العامل إلى الجهات المختصة.

تنصُّ المادة (٢٤) من قانون العمل على أنَّ فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه يعدُّ فصلاً تعسفياً إذا كان هذا الفصل بسبب الشكاوى التي رفعها العامل ضدَّه لدى الجهات المختصة، والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل عليه؛ إذ لا تعتبر شكواه مبرراً لإنهاء عقده، ولو افترضنا عدم التعسف في هذا الإنهاء من جانب ربِّ العمل؛ لآل ذلك إلى نتيجة خطيرة، وهي أنْ يكون العقد مجالاً لتحكم ربِّ العمل في حقوق عامله، حتى إذا رفع العامل للجهات المختصة شكوى يطالبه فيها بإنصافه، أنهى ربُّ العمل عقده معه تشفياً وانتقاماً[2].

مبررات إنهاء ربِّ العمل لعقد العمل:

---

(1) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٥١).
(2) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (٢٥٢).

تنصُّ المادة (٢٨) من قانون العمل على مبررات تسعة تجيز لربِّ إنهاء عقد العامل، هي:

١. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره، أو قدَّم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.

٢. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

٣. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أنْ يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

٤. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمَّال، رغم إنذاره كتابة مرتين.

٥. إذا تغيَّب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أنْ يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه، وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

٦. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

٧. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

٨. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بيِّن، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو مؤثر عقلي، أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.

٩ . إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه، أو أي عامل، أو على أي شخص آخر أثناء العمل، أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير.

مبررات إنهاء العامل لعقد العمل:

تنصُّ المادة (٢٩) من قانون العمل على أنَّ إنهاء عقد العمل إذا كان من جانب العامل، فإنَّ الإنهاء يعتبر مستنداً إلى سبب أو مبرر مشروع في أيٍّ من الحالات الآتية:

١ . استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل.

٢ . نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

٣ . تخفيض أجره.

٤ . إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أنَّ استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

٥ . إذا اعتدى صاحب العمل أو مَنْ يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير.

٦ . إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون، أو أي نظام صادر بمقتضاه، شريطة أنْ يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

إثبات الفسخ التعسفي:

يلتزم مَنْ يدعي حصول التعسف بإثباته وفقاً للقواعد العامة؛ وعلى ذلك فإذا كان ربُّ العمل قد أنهى العقد بإرادته المنفردة، وادعى العامل أنَّ هذا الإنهاء تعسفي، وجب عليه أنْ يُثبت وجود التعسف فيه، وإذا أنهى العامل العقد، وادعى ربُّ العمل أنَّ هذا الإنهاء فيه شائبة التعسف، كان عليه أنْ يقيم البينة على هذا التعسف[1].

النتائج المترتبة على الإنهاء التعسفي لعقد العمل:

إذا أنهى أحد المتعاقدين عقد العمل بدون مبرر مشروع، فإنَّ ذلك يترتب عليه من النتائج ما يأتي:

(أولاً) بالنسبة لربِّ العمل:

تنصُّ المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني على أنه إذا تبيَّن للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله، أنَّ الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام قانون العمل، فإنَّ ربَّ العمل يلتزم بأحد أمرين:

(أ) إعادة العامل إلى عمله.

(ب) تعويض العامل عن الأضرار التي أصابته من جراء هذا الفصل التعسفي، على أنْ لا يقلَّ مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر، ولا يزيد على ستة أشهر، ويحتسب هذا التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل، كما يعطيه القانون الحق ببدل الإشعار، وبمكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن خاضعاً للضمان الاجتماعي، وكذلك أي استحقاقات ممنوحة له بموجب الأنظمة الداخلية المقررة في المؤسسة،

---

(1) أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٥٦).

والمصادق عليها من وزير العمل، والخاصة بصناديق الإدخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق من هذا القبيل[٢].

كما تنصُّ المادة (٢٩) من قانون العمل الأردني على حق العامل في ترك العمل دون إشعار بسبب معاملة ربِّ العمل الجائرة له، مع تخويله الحق في مطالبته بحقوقه القانونية عند انتهاء الخدمة، إلى جانب حقه في التعويض عن الأعطال والأضرار الناشئة بسبب هذا الإنهاء التعسفي.

(ثانياً) بالنسبة للعامل:

لم يتعرض قانون العمل إلى الجزاء أو التعويض الذي يستحقه ربُّ العمل في حالة الإنهاء التعسفي لعقد العمل من جانب العامل دون إشعار، فلم يبق إلا القول بأنَّ ربَّ العمل لا يستحق إلا بدل الإشعار على أساس مفهوم الموافقة لنص المادة (٢٣ / د) التي تعطي ربَّ العمل الحق بتعويض يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية من مدة الإشعار في حالة تركه للعمل قبل انقضاء هذه المدة، فيكون من باب أولى أنْ يستحق ربُّ العمل تعويضاً عن عدم مراعاة مدة الإشعار إذا كان العامل قد أنهى العقد فوراً دون إخطار أو إشعار أو إمهال سابق[١].

---

[٢] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٥٩).
[١] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢٦٣).

المبحث الرابع : آثار فسخ عقد العمل

انحلال عقد العمل فسخاً أو انفساخاً يترتب عليه إلغاؤه وسقوط أثره فيما بين المتعاقدين، وإعادة العاقدين إلى سابق وضعهما قبل التعاقد، واعتبر كأنْ لم يكن[٢] .

يقول ابن نجيم : " وحاصله أنه –أي الفسخ– يجعل العقد كأنه لم يكن "[٣] .

وتسري نتائج الفسخ من وقت حصوله على المدة الآتية بعده، فلا يجب على ربِّ العمل دفع الأجرة عن هذه المدة، وإذا كان قد عجَّل في دفع الأجرة، وجب على العامل أنْ يردَّ إليه ما يقابل هذه المدة، أمَّا بالنسبة للمدة السابقة على فسخ عقد العمل، فإنَّ الأجرة لا تكون مستحقة للعامل إلا باعتبار أنه سلم منافع نفسه فيها، ولا يُلزم ربّ العمل بشيء منها إلا بمقدار انتفاعه.

فهذا العقد يقبل الفسخ بالنسبة إلى ما بقي من مدته دون ما مضى، فإنَّ ما مضى يجري على حكم العقد، ويكون للعامل حصته من الزمن الماضي من الأجرة المتفق عليها، بمعنى أنَّ فسخ العقد لا يكون له أثرٌ رجعي، وما تمَّ تنفيذه لا يمكن نقضه، وهذا راجعٌ لطبيعة عقد العمل من أنه عقد يُنشيء التزامات متتابعة بتعاقب الزمن؛ حيث إنَّ الزمن شرط أساسي فيه، فما نفذ منها لا يمكن ردُّه أو التراجع فيه، ولهذا

---

[٢] الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٢٨).
[٣] ابن نجيم، " البحر الرائق "، (٣/٢٥٥).

فالفسخ أو الانفساخ يقطع تأثير هذا العقد بالنسبة إلى المستقبل، أمَّا ما مضى فيكون على حكم العقد[٤] .

[٤] ابن نجيم، " غمز عيون البصائر "، (٣/٤٤٤). القرافي، " أنوار البروق في أنواع الفروق "، (٢/٢٦). الزركشي، " المنثور "، (٣/٤٩). البهوتي، " كشاف القناع "، (٣/٢٥٠). الزرقا، " المدخل الفقهي العام "، (١/٥٣٠،٥٢٨).

المبحث الخامس: مكافأة نهاية الخدمة[1]

لم ينص القانون المدني الأردني على التزام ربِّ العمل بدفع مكافأة العامل عند انتهاء عقده، ولهذا لا يتمتع العمَّال الذين تخضع عقودهم لأحكام القانون المدني فقط بحق الإِفادة من هذه المكافأة، مهما طالت المدة التي قضوها في خدمة ربِّ العمل.

أمَّا قانون العمل الأردني فقد نصَّ -كما سيأتي- على حق العمَّال الخاضعين لأحكامه في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، تستحق عند انتهاء عقودهم.

ويُشير معظم شرَّاح القانون إلى أنَّ الأساس الذي بُني عليه الحقُّ في مكافأة نهاية الخدمة هو اعتبارات العدالة في جانب العامل، واعتبارات المصلحة في جانب المجتمع، إذ تأبى العدالة من ناحية أنْ يُصرَف العامل عن العمل في شيخوخته بعد انتهاء عقده بغير الحصول على مبلغ من المال يستطيع أنْ يواجه به أعباء الحياة في أخريات سنِّيه، ويخفف آثار الضيق الذي يشعر به في حال ضعف قدرته على العمل، بعد أنْ كان قد استهلك في العمل السابق قدراً كبيراً من طاقته، وعمراً مديداً في خدمته وتنميته، كما تقتضي مصلحة الجماعة من ناحية أخرى أنْ يوفَّرَ للعامل بعد أنْ أمضى مدة طويلة في خدمتها ما يقيه هو وذويه من الوقوع في براثن

---

(1) انتهت الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة إلى تعريف مكافأة نهاية الخدمة بأنها: " مبلغ مالي مقطوع يستحقه العامل على ربِّ العمل في نهاية خدمته بمقتضى القوانين والأنظمة إذا توافرت الشروط المحددة فيها "، متاح على الموقع الإلكتروني http://www.islamifn.com/fatawa/genaral.htm

الحاجة والبؤس والتشرد، خاصة إذا كان مسنّاً أو عاجزاً عن العمل، حتى لا يصيران كلياً أو جزئياً عالةً على المجتمع، ومصدر أخطار عليها[2].

وبناءً على ذلك ألزمت الدولة أرباب الأعمال بتأمين عمّالهم ضدّ مخاطر المرض والعجز والشيخوخة، مقررةً لصالحهم الحق في التعويض حال تحقق الخطر المؤمن منه.

ولمّا كان معظم العمّال الخاضعين لأحكام قانون العمل يستفيدون من أحكام قانون الضمان الاجتماعي في هذا الصدد، فقد ترتَّب على ذلك أنْ حلَّ هذا الضمان محلَّ مكافأة نهاية الخدمة، وأصبح الملتزم بمرتب العامل أو بمكافأته عند انتهاء خدمته هو مؤسسة الضمان الاجتماعي، وهذا هو الذي يفسر استحقاق العمال الذين لا يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي لمكافأة نهاية الخدمة.

فقانون الضمان الاجتماعي أسقط عن ربِّ العمل التزامه بدفع مكافأة نهاية الخدمة –التي تلزمه بها المادة (٣٢) من قانون العمل الأردني– في مقابل تأمين عماله لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، وهذا التأمين إجباري بالنسبة لربِّ العمل تتولى الدولة تنظيمه وإدارة شؤونه، وقد سبق لنا دراسة تكييفه من الوجهة الفقهية عند بحث التأمين الاجتماعي بصفته أثراً أو التزاماً يرتبه العقد على ربِّ العمل، وقلنا في صدده أنه مؤسس على مبدأ أو قاعدة الالتزام بالتبرع بما يحقق المصلحة العامة، ولا يعارض نصاً شرعياً أو قاعدة عامة أو خاصة من القواعد المستمدة من النصوص

---

(2) محمد نعيم ياسين، " زكاة مكافأة نهاية الخدمة "، حولية كلية الشريعة والقانون والدراسات الإسلامية، العدد الرابع عشر، ١٤١٧هـ-١٩٩٦م، (ص١٤٦). محمود زكي، " قانون العمل الكويتي "، (ص٢٥٠).

الشرعية[1].

(1) غريب الجمَّال، " التأمين في الشريعة الإسلامية والقانون "، دار الفكر العربي، ١٩٧٥م، (ص٤١). أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢١٨).

(2)

[2] لفضيلة أستاذنا الدكتور محمد نعيم ياسين –حفظه الله- بحثٌ مفصَّلٌ في زكاة مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي –سبقت الإشارة إليه آنفاً-، يلخص في أوائله تلخيصاً وافياً ما صدر في تكييف مكافأة نهاية الخدمة من آراء بارزة، وقد انتهى بعد مناقشتها إلى تخريجها من وجهة النظر الفقهية الشرعية على أساس صلاحية الإمام (الدولة) في إنشاء بعض الحقوق والواجبات على الأفراد إذا اقتضى ذلك المصلحة العامة والعدالة.

واستبعد كثيراً اعتبار تلك المكافأة جزءاً من أجر العامل؛ لأنَّ مقدار المكافأة لا يمكن العلم به بحسب القوانين إلا في نهاية عقد العمل، والأجرة بحسب أحكامها في الفقه الإسلامي يجب أنْ يكون مقدارها معلوماً بدقة، وإلا أثَّر ذلك في العقد نفسه، فيجعله فاسداً.

كما استبعد أيضاً اعتبارها نوعاً من التعويض يوجبه القانون على ربِّ العمل للعامل في حال انتهاء خدمته؛ حيث يَرِدُ على ذلك من الناحية الفقهية أنَّ التعويض لا يستحق إلا في مقابل الضرر، ومكافأة الخدمة تجب في أكثر الحالات دون أنْ يكون هناك ضرر.

وأمَّا الرأي الذي يُقيم تلك المكافأة على اعتبار كونها التزاماً تولَّد من عقد تأمين جرى بين العامل وربِّ العمل، فقد أبدى عليه أستاذنا –حفظه الله- اعتراضاً مفاده: أنَّ الحكم على مدى صحة هذا الرأي يكون بالرجوع إلى خصائص ذلك العقد في النظم العصرية التي استحدثته، وهذه النظم تذكر أنَّ من أبرز خصائص هذا العقد أنه عقد معاوضة بين المؤمِّن والمؤمَّن له؛ إذ يأخذ كلٌّ من المتعاقدين مقابلاً لِمَا أعطى، ومكافأة نهاية الخدمة حق للعامل، والتزام على ربِّ العمل، ولا يكلَّف العامل في مقابل ذلك أنْ يدفع أي بدل مالي لربِّ العمل، فاعتبارها مبلغ تأمين بالمصطلح القانوني الخاص غير سليم. (المرجع السابق، ص١٥٤).

وفيما قدمناه نقف عند المسألتين الآتيتين:

(أ) لا يجوز قياس أو تخريج المكافأة على الأجر الإضافي الذي يوجبه القانون على ربِّ العمل عند انتهاء العقد، فهي لا تشبه الأجرة في شيء، كما أنها ليست تعويضاً؛ لعدم ارتباطها بحصول الضرر.

(ب) وإنما مكافأة نهاية الخدمة نوعُ من التأمين الإلزامي تمنحه الدولة ممثلةً بمؤسسة الضمان الاجتماعي للعامل بعد انتهاء خدمته باعتبارها مديرة محفظة التأمين، وهي ليست في الواقع في مقابل المال الذي اقتطعته منهما؛ لكونه مأخوذاً منهما بصفته تبرعاً إلزامياً ألزمتهما بدفعه الدولة، خلال قيام العامل على رأس عمله، وهو تدبيرُ اجتماعي يدخل في نطاق ما يطلب من الدولة أنْ تقوم به من الأعمال في سبيل إقرار النظام، وتدبير وسائل العيش والرفاهية والأمن للأفراد، وهو مبنيُ –كما سلف- على قاعدة الإلزام بالتبرع؛ بحيث تدفع الدولة المنظمة لمحفظة التأمين من الأموال المتجمعة فيها تلك المكافأة لِمَنْ تتوافر فيه شروط استحقاقها، ولا يتصوَّر أنْ يكون في مثل هذا الإجراء محظورُ شرعي. يُنظر غريب الجمال، " التأمين في الشريعة الإسلامية والقانون "، (ص٤٦).

ومن ثمَّ؛ فكلُّ عامل يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي لا يستطيع قانوناً مطالبة ربِّ العمل بهذه المكافأة، فضلاً عن ذلك فإنَّ المادة (٣٢) من قانون العمل أوردت شرطين يجب توافرهما حتى يستحق العامل هذه المكافأة، وهما:

(١) ألا يكون العامل خاضعاً لقانون الضمان الاجتماعي.

(٢) ألا يكون عقده محدد المدة، فإنْ كان العقد الذي يربطه بربِّ عمله منعقداً لمدة محدودة، سقط استحقاقه لهذه المكافأة[٣].

مقدار المكافأة:

تنصُّ المادة (٣٢) من قانون العمل الأردني على أنَّ المكافأة المستحقة للعامل في نهاية خدمته تُحسب على أساس أجر شهر عن كلِّ سنة من خدمته الفعلية، ويُعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية، فإذا كان العامل قد قضى في خدمة ربِّ العمل عشر سنوات، وكان أجره في الشهر (٣٠٠) دينار، استحقَّ أجر شهر عن كلِّ سنة من السنوات العشر؛ أي ٣٠٠×١٠=٣٠٠٠، فيكون مجموع المكافأة المستحقة لهذا االعامل عن مدة خدمته الفعلية هو ثلاثة آلاف دينار.

والأجر الذي تُحسب المكافأة على أساسه هو الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء العقد.

وفي حالة وفاة العامل تؤول مكافأة نهاية الخدمة بمقتضى أحكام المادة (٣٤) من قانون العمل الأردني إلى ورثته الشرعيين، بالإضافة إلى جميع حقوقه الأخرى المقررة له بموجب أحكام قانون العمل.

---

[٣] أحمد أبوشنب، " شرح قانون العمل الجديد "، (ص٢١٨).

الخاتمة

الآن وقد وصلنا إلى نهاية البحث، يتعيَّن أنْ نُجملَ النتائج والتوصيات التي تخلص منه:

(أولاً) النتائج:

١ . عقد العمل عقد معاوضة، ملزمٌ للجانبين، وهو من عقود التراضي، ويُنشيء التزامات ممتدة، لا يمكن تنفيذها إلا على سبيل التكرار والتعاقب طول مدة العقد.

٢ . يتمتع عقد العمل بجملة من الخصائص تجعله يتميَّز عن سائر العقود؛ فكونه يرد على المنفعة يجعله يتميَّز عن عقد المقاولة الذي يرد على العمل في ذاته أو باعتبار نتيجته، وكونه يُعقد دائماً مقابل أجرة يجعله يتميَّز عن عقد الوكالة والعارية؛ حيث إنَّ الأصل فيهما أنْ يعقدا مجاناً، وكونه عقداً لازماً يجعله يتميَّز عن الجعالة والوكالة والعارية ونحوها من العقود الجائزة التي يملك أحد طرفيها فسخها استقلالاً، وكونه معاوضة يُشترط فيها العلم بالعوض والمعوض يجعله يتميَّز عن عقود المشاركات.

٣ . يُعدُّ الزمن بالنسبة لعقد العمل المعيار الأكثر ضبطاً، والأدق تحديداً في تكييفه وتحديد كنهه وطبيعته؛ لكونه المقياس الذي يتحدَّد به مقدار المحل المعقود عليه وهو المنفعة.

٤ . عقد العمل يؤدي إلى نشوء علاقة تبعية بين العامل (التابع) وربِّ العمل (المتبوع)، ولكن لا تلازم بينهما، فليست هي معياره أو مناطه الذي ترتبط به وجوداً وعدماً، فقد توجد التبعية ويتخلف العقد .

٥ . إنَّ كل تأخير في التنفيذ أو تخلف عن الأداء في المواعيد الطبيعية المحددة للعقد يؤدي إلى عدم تنفيذ نهائي بقدر ذلك التأخير أو التخلف، بحيث ينمحي بمقداره محواً نهائياً من الأجرة المقدَّرة له .

٦ . لا تنطبق قاعدة التعسف في استعمال الحق على موضوع فسخ عقد العمل؛ لأنَّ التعسف يعتمد وجود الحق حتى يكون الفاسخ متعسفاً في استعماله، وطبعي أنَّ عقد العمل –كقاعدة عامة– لا يخوِّل أحد طرفيه الحق في فسخ العقد بإرادته المنفردة .

٧ . نظم الدولة القانونية فيما يتعلق بعقد العمل، وفيما لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، ملزمةٌ لأفراد المجتمع؛ لكونها يحقق مصلحة عامة معتبرة، فلا يجوز للأفراد الاتفاق على مايخالف ما رسمه القانون وحدده من حقوق وواجبات؛ لأنَّ في ذلك استجراراً لمفسدة عامة، ودرء المفسدة العامة أولى من جلب المصلحة الشخصية .

(ثانياً) التوصيات :

أولاً : توصي الدراسة القائمين على مشروع قانون العمل الأردني أنْ يلتزموا فيما يصدر عنهم من قرارات وتنظيمات ومواد بأحكام الشريعة الإسلامية، وأنْ يعتمدوا في ذلك على الفقهاء من ذوي الإلمام التام بالأصول الفقهية، والمعرفة المتعمقة

بالأدلة الشرعية المقاصدية التي تحكم هذا العقد، من أجل إعطاء التصور الصحيح، والرأي السديد في موضوعاته وفروعه المتشعبة.

وأوصي في هذا الصدد بتكوين لجنة من الباحثين المتخصصين في الشؤون العمالية، والفقهاء من علماء الشريعة، ترتبط بوزارة أو جهة رسمية محددة، تتولى مراجعة مواد قانون العمل الأردني بغرض تهذيبها وتعديل ما يجب تعديله منها لتكون أكثر ملائمةً واتساقاً مع الأحكام الشرعية، وتختصُّ كذلك بالنظر في قضايا العمل الطارئة والمستجدة، ودراستها دراسة علمية صحيحة بالرجوع إلى الفقه الإسلامي في كتبه المعتمدة دون تقيُّدٍ بمذهب واحد، على أنْ تكون قراراتها ملزمة للقائمين على مشروع القانون.

ثانياً: إعادة تبويب القانون المدني وترتيبه فيما يتعلق بعقود الإجارة والمقاولة والعمل ترتيباً منطقياً يُبرز نواحي الارتباط والتقابل بين الموضوعات، وييسر الجمع بين أطراف مسائل انتثرت أحكامها رغم ما بين أجزائها من صلات وثيقة، فالارتداد بعقد العمل وإلحاقه بأصله وفق منهج منطقي متسق في الترتيب يُعين على تقريب الأحكام من الأذهان، وييسر فقهها وتطبيقها.

ثالثاً: أجملت المذكرة الإيضاحية للتقنين المدني الأردني الأحكام المتعلقة بعقد العمل إجمالاً مقتضباً أشعر بمسيس الحاجة إلى تفصيلها بعناية أكبر؛ لزيادة الإيضاح، أولإزالة الإبهام.

رابعاً: توصي الدراسة الباحثين بالاهتمام بهذا الموضوع وجزئياته، وتعميق البحث فيه، ومتابعة مستجداته، حتى تتضح معالمه ومفاصله بصورة أكبر؛ ذلك أنَّ هذه

الدراسة لا تعدوا أنْ تكون محاولة متواضعة في جمع فروعه ومحاولة تخريجها على قواعد الفقه الإِسلامي، ولا يزال المجال في هذا الموضوع واسعاً جداً لا يمكن أنْ تفي به المساحة المقدَّرة لهذه الدراسة، ففي كلِّ جزئية من جزئياته مجال رحب فسيح لدراسة بحثية أو جامعية تتوسع فيه، وتوفيه حقه من البحث والتحقيق، وتوليه أكبر قسطٍ من عنايتها.

خامساً: إيجاد مواد في كليات الشريعة لدراسة موضوع عقد العمل في الفقه والقانون، أو ضمه إلى ما يناسبه من الموضوعات التي تدرَّس حالياً لاسيما مادة فقه المعاملات؛ لأهمية هذا العقد وملامسته للحاجات العملية، حيث إنَّ جميع الطلبة الذين يدرسونها سيخوضون يوماً التجربة العملية، والتطبيق الحركي للمسائل النظرية التي ينتظمها هذا العقد، وليس بين الناس إلا عامل أو رب عمل.

الفهارس العامة

1 . فهرس الآيات .

2 . فهرس الأحاديث .

3 . فهرس المراجع .

فهرس الآيات

فهرس الأحاديث

"إنما أنت مضار "	١٧٧
" ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجلٌ أعطى بي ثم غدر، ورجلٌ باع حرّاً فأكل ثمنه، ورجلٌ استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يُعطه أجره "	٤٠
زوَّج رسول الله صلى الله عليه وسلم رجلاً بما معه من القرآن "	١٢٩
" لا تكلفوهم من العمل ما يغلبهم، فإنْ كلفتموهم فأعينوهم "	٢٠٥
" لا ضرر ولا ضرار "	٢٠٥
" ما كنت لأفش على رسول الله صلى الله عليه وسلم سرَّه "	١٥٢
" مثل المسلمين واليهود والنصارى كمثَل رجل استأجر قوماً يعملون ...... "	٤١
" مَنْ استأجر أجيراً فليُعلمه أجره "	٤٠
" مَنْ أعتق شركاً له في عبد، وكان له من المال ما يبلغ ثمن العبد، قّوم عليه قيمة عدل لا وكس ولا شطط، فأعطى شركاءه حصصهم وعتق عليه العبد"	١٧٦
∀ مَنْ أطاعني فقد أطاع الله، ومَنْ عصاني فقد عصى الله، ومَنْ أطاع اميري فقد أطاعني، ومَنْ عصى أميري فقد عصاني ∀	١٤٧
" مَنْ ظلم معاهداً، أو انتقصه، أو كلفه فوق طاقته، أو أخذ منه شيئاً بغير طيب نفس، فأنا حجيجه يوم القيامة "	٢٠٥
" يا معشر التجار إنَّ البيع يحضره اللغو والحلف، فشوبوه بالصدقة "	٧٩

قائمة المراجع

(أولاً) القرآن الكريم وما يتعلق به:

١. الأصفهاني، الراغب، " المفردات في غريب القرآن "، الطبعة الأولى، ١٤١٨هـ-١٩٩٨م، دار المعارف-بيروت.

٢. الأندلسي، محمد بن يوسف الشهير بأبي حيان، " تفسير البحر المحيط "، تحقيق عادل عبد الموجود وعلي معوض، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية – بيروت، ١٤١٣هـ.

٣. الجصاص، أبوبكر أحمد بن علي الرازي، "أحكام القرآن"، دار إحياء التراث – بيروت ١٤٠٥هـ، تحقيق محمد الصادق قمحاوي.

٤. الرازي، فخر الدين محمد بن عمر بن الحسن التيمي البكري، " مفاتيح الغيب "، ١٣٥٧هـ-١٩٣٨م، المطبعة البهية المصرية، (١٢٣/١١).

٥. الزمخشري، أبو القاسم محمود بن عمر الخوارزمي، " الكشاف عن حقائق التنزيل وعيون الأقاويل في وجوه التأويل "، دار إحياء التراث العربي – بيروت.

٦. الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، "فتح القدير"، دار الفكر – بيروت.

٧. القرطبي، أبو عبدالله محمد بن أحمد، "الجامع لأحكام القرآن"، دار الشعب – القاهرة.

٨. ابن عاشور، محمد الطاهر، "التحرير والتنوير"، الدار التونسية للنشر، ١٩٩٥م.

٩. ابن كثير، عماد الدين أبو الفداء إسماعيل الدمشقي، " تفسير القرآن العظيم "، الطبعة الرابعة، مؤسسة الريان–بيروت، ١٤١٨هـ–١٩٩٨م.

١٠. **(ثانياً) الحديث الشريف وما يتعلق به:**

١١. الأنصاري، عمر بن علي بن الملقن، " خلاصة البدر المنير "، الطبعة الأولى، مكتبة الرشد–الرياض، ١٤١٠هـ، تحقيق حمدي السلفي.

١٢. الأصبحي، " مالك بن أنس أبوعبدالله، " الموطأ "، دار إحياء التراث–مصر، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي.

١٣. البخاري، أبوعبدالله محمد بن إسماعيل الجعفي، " صحيح البخاري "، دار ابن كثير–بيروت، ١٤٠٧هـ–١٩٨٧م، تحقيق مصطفى ديب البغا.

١٤. البستي، محمد بن حبان بن أحمد أبوحاتم التميمي، " صحيح ابن حبان "، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسالة–بيروت، ١٤١٤هـ–١٩٩٣م، تحقيق شعيب الأرنؤوط.

١٥. البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي أبوبكر، " سنن البيهقي الكبرى "، مكتبة دار الباز–مكة المكرمة، ١٤١٤هـ–١٩٩٤م، تحقيق محمد عبدالقادر عطا.

١٦. البيهقي، " سنن البيهقي الصغرى "، الطبعة الأولى، ١٤١٠هـ–١٩٨٩م، تحقيق محمد الأعظمي.

١٧. البيهقي، " معرفة السنن والآثار "، دار الكتب العلمية–بيروت، تحقيق سيد كسروي.

١٨. الترمذي، محمد بن عيسى أبوعيسى السلمي، " سنن الترمذي "، دار إحياءء التراث–بيروت، تحقيق أحمد محمد شاكر وآخرون.

١٩. الحاكم، محمد بن عبدالله أبوعبدالله النيسابوري، " المستدرك على الصحيحين "، دار الكتب العلمية –بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١١ه، تحقيق مصطفى عبدالقادر عطا.

٢٠. الدارقطني، علي بن عمر أبوالحسن البغدادي، " سنن الدارقطني "، ١٣٨٦ه–١٩٦٦م، دار المعرفة–بيروت، تحقيق السيد عبدالله هاشم يماني المدني.

٢١. الدارمي، عبدالله بن عبدالرحمن أبومحمد، " سنن الدارمي "، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي–بيروت، ١٤٠٧ه، تحقيق فواز زمرلي، خالد العلمي.

٢٢. الزيلعي، عبدالله بن يوسف أبومحمد، " نصب الراية "، ١٣٥٧ه، دار الحديث–مصر، تحقيق محمد يوسف البندري.

٢٣. السجستاني، سليمان بن الأشعث أبوداود، " سنن أبي داود "، دار الفكر–بيروت، تحقيق محمد محيى الدين عبدالحميد.

٢٤. السلمي، محمد بن اسحاق بن خزيمة أبوبكر النيسابوري، " صحيح ابن خزيمة "، المكتب الإسلامي–بيروت، ١٣٩٠ه–١٩٧٠م، تحقيق محمد الأعظمي.

٢٥. الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، " نيل الأوطار شرح منتقى الخبار "، دار الجيل –بيروت، ١٩٧٣م.

٢٦. الشيباني،أبوعبدالله أحمد بن حنبل، " المسند "، مؤسسة قرطبة–مصر.

٢٧. الضياء المقدسي، أبوعبدالله محمد بن عبدالواحد بن أحمد، " الأحاديث المختارة "، مكتبة النهضة الحديثة–مكة المكرمة، ١٤١٠ه، تحقيق عبدالملك دهيش.

٢٨. الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب، " المعجم الكبير "، الطبعة الثانية، مكتببة الزهراء–الموصل، ١٤٠٤ه–١٩٨٣م، تحقيق حمدي السلفي.

٢٩. الطبراني، " المعجم الأوسط "، دار الحرمين–القاهرة، ١٤١٥ه، تحقيق طارق بن عوض الله.

٣٠. الطبراني، " المعجم الصغير (الروض الداني)، الطبعة الأولى، ١٤٠٥ه–١٩٨٥م، تحقيق محمد شكور.

٣١. العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر أبوالفضل، " الدراية في تخريج أحاديث الهداية "، دار المعرفة–بيروت، تحقيق السيد عبدالله هاشم اليمانيي المدني.

٣٢. العسقلاني، " تلخيص الحبير "، ١٣٨٤ه–١٩٦٤م، تحقيق السيد عبدالله هاشم اليماني المدني.

٣٣. العسقلاني، " فتح الباري بشرح صحيح البخاري "، تحقيق: الشيخ عبدالعزيز بن باز، ١٤١٦ه –١٩٩٦م، دار الفكر–بيروت.

٣٤. القزويني، محمد بن يزيد أبوعبدالله ابن ماجه، " سنن ابن ماجه "، دار الفكر–بيروت، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي.

٣٥. المناوي، زين الدين عبدالرؤوف، " التيسير بشرح الجامع الصغير "، الطبعة الثالثة، مكتبة الشافعي –الرياض، ١٤٠١ه.

٣٦. النسائي، أحمد بن شعيب أبوعبدالرحمن، " سنن النسائي الكبرى "، ١٤١١ه–١٩٩١م، دار الكتب العلمية–بيروت، تحقيق عبدالغفار البنداري،سيد كسروي.

٣٧. النسائي، " سنن النسائي (المجتبى) "،الطبعة الثانية، مكتب المطبوعات–حلب، ١٤٠٦ه–١٩٨٦م، تحقيق عبدالفتاح أبوغدة.

٣٨. النيسابوري، مسلم بن الحجاج أبوالحسين القشيري، " صحيح مسلم "، دار إحياء التراث –بيروت، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي.

(ثالثاً) كتب اللغة والمعاجم:

٣٩. الفيومي، أحمد بن محمد بن علي، " المصباح المنير في غريب الشرح الكبير "، المكتبة العلمية.

٤٠. ابن زكريا، أبوالحسين أحمد بن فارس، "معجم مقاييس اللغة"، تحقيق وضبط عبد السلام محمد هارون، دار الفكر.

٤١. ابن منظور، محمد بن مكرم الإفريقي، " لسان العرب"، دار صادر – بيروت.

(رابعاً) كتب الفقه الحنفي:

٤٢ . البابرتي، محمد بن محمود، " العناية شرح الهداية "، دار الفكر– بيروت.

٤٣ . البرني، محمد عاشق إلهي، " التسهيل الضروري لمسائل القدوري "، مكتبة الشيخ–كراتشي، ١٤١٢هـ.

٤٤ . البلخي، نظام الدين، وجماعة من علماء الهند، " الفتاوى الهندية "، دار الفكر–بيروت.

٤٥ . السرخسي، شمس الأئمة أبوبكر محمد بن أحمد بن أبي سهل، " المبسوط "، دار المعرفة – بيروت.

٤٦ . السيواسي، كمال الدين محمد بن عبد الواحد المعروف بابن الهمام، "فتح القدير شرح الهداية"، دار الفكر–بيروت.

٤٧ . الزيلعي، فخر الدين عثمان بن علي، " تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق "، دار الكتاب الإسلامي.

٤٨ . الطرابلسي، علاء الدين أبو الحسسن بن علي بن خليل، " معين الحكام فيما يتردد بين الخصمين من الأحكام "، دار الفكر–بيروت.

٤٩ . العبادي، أبوبكر بن علي محمد الحدادي، " الجوهرة النيرة "، المطبعة الخيرية.

٥٠ . الكاساني، علاء الدين أبوبكر بن مسعود بن أحمد، " بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع "، دار الكتب العلمية–بيروت.

٥١. شيخي زاده، عبدالرحمن بن الشيخ محمد بن سليمان المعروف بداماه أفندي، " مجمع الأنهر في شرح ملتقى الأبحر "، دار إحياء التراث العربي – بيروت.
٥٢. منلاخسرو، القاضي محمد بن فراموز، " درر الحكام في شرح غرر الأحكام "، دار إحياء الكتب العربية.
٥٣. ابن عابدين، محمد أمين بن عمر المشهور، " رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار "، دار الكتب العلمية–بيروت.
٥٤. ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم بن محمد الشهير، " البحر الرائق شرح كنز الدقاق "، دار الكتاب.

(خامساً) كتب الفقه المالكي:

٥٥. الأصبحي، الإمام مالك بن أنس، " المدونة "، دار الكتب العلمية – بيروت.
٥٦. الباجي، أبوالوليد سليمان بن خلف، " المنتقى شرح الموطأ "، دار الكتاب الإسلامي – بيروت.
٥٧. الحطاب، محمد بن محمد بن عبدالرحمن، " مواهب الجليل شرح مختصر خليل "، دار الفكر – بيروت.
٥٨. الخرشي، محمد بن عبدالله، " شرح مختصر خليل "، دار الفكر– بيروت.
٥٩. الدسوقي، شمس الدين محمد بن أحمد بن عرفة، "حاشية الدسوقي على الشرح الكبير"، دار إحياء الكتب العربية – القاهرة.

٦٠. العدوي، علي الصعيدي، " حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني "، دار الفكر – بيروت.

٦١. الغرناطي، محمد بن أحمد بن جزي الكلبي، " القوانين الفقهية ".

٦٢. القرطبي، أبوالوليد محمد بن أحمد بن رشد، " بداية المجتهد "، دار الفكر– بيروت.

٦٣. المواق، أبوعبدالله محمد بن يوسف العبدري، " التاج والإكليل لمختصر خليل "، دار الكتب العلمية–بيروت.

٦٤. النفراوي، أحمد بن غنيم بن سالم بن مهنا، " الفواكه الدواني "، دار الفكر – بيروت.

٦٥. عليش، أبوعبدالله محمد بن أحمد، " منح الجليل شرح مختصر خليل "، دار الفكر – بيروت.

٦٦. ابن فرحون، برهان الدين إبراهيم بن علي، " تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام"، دار الكتب العلمية–بيروت.

(سادساً) كتب الفقه الشافعي:

٦٧. الأنصاري، أبويحيى زكريا، " أسنى المطالب شرح روض الطالب "، دار الكتاب الإسلامي.

٦٨. الأنصاري، يحيى زكريا، " الغرر البهية شرح البهجة الوردية "، المطبعة اليمنية.

٦٩. البجيرمي، سليمان بن محمد، " حاشية البجيرمي (تحفة الحبيب) على الخطيب "، دار الفكر–بيروت.

٧٠. الجويني، إمام الحرمين عبدالملك بن عبدالله بن يوسف، " نهاية المطلب في دراية المذهب "، تحقيق: عبدالعظيم الديب، الطبعة الأولى، دار المنهاج–جدة، ١٤٢٨هـ–٢٠٠٧م.

٧١. الرافعي، أبوالقاسم عبدالكريم بن محمد، " العزيز شرح الوجيز المعروف بالشرح الكبير "، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمي–بيروت، ١٤١٧هـ–١٩٩٧م.

٧٢. الرملي، شمس الدين محمد بن أحمد الشهير بالشافعي الصغير، " نهاية المحتاج إلى ألفاظ المنهاج ".

٧٣. السبكي، تقي الدين علي بن عبدالكافي، " فتاوى السبكي "، دار المعارف–بيروت.

٧٤. الشافعي، محمد بن إدريس، " الأم "، دار المعرفة–بيروت.

٧٥. الشربيني، محمد بن أحمد الخطيب، " مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج "، دار الكتب العلمية – بيروت.

٧٦. القرشي، محمد بن محمد بن أحمد المعروف بابن الأخوة، " معالم القربة في معالم الحسبة "، دار الفنون–كمبردج.

٧٧. القليوبي، أحمد سلامة وأحمد البرلسي عميرة، " حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي على المنهاج "، دار إحياء الكتب العربية.

٧٨. الماوردي، أبوالحسن علي بن محمد بن حبيب، " الحاوي الكبير "، تحقيق: علي معوض وعادل عبدالموجود، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية- بروت، ١٤١٤هـ-١٩٩٤م.

٧٩. الماوردي، أبوالحسن علي بن محمد حبيب، " أدب الدنيا والدين "، دار مكتبة الحياة.

٨٠. المطيعي، محمد نجيب، " تكملة المجموع شرح المهذب "، دا إحياء التراث العربي – بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٢٢هـ-٢٠٠١م.

٨١. النووي، أبوزكريا يحيى بن شرف، " المجموع "، المطبعية المنيرية.

٨٢. الهيتمي، شهاب الدين أحمد بن محمد بن حجر، " تحفة المحتاج بشرح المنهاج "، دار إحياء التراث العربي – بيروت.

٨٣. الهيتمي، " الزواجر عن اقتراف الكبائر "، دار الفكر-بيروت.

(سابعاً) كتب الفقه الحنبلي:

٨٤. البهوتي، منصور بن يونس، " كشاف القناع عن متن الإقناع "، دار الكتب العلمية – بيروت.

٨٥. البهوتي، " دقائق أولي النهى شرح المنتهى المعروف بشرح منتهى الإرادات "، عالم الكتب.

٨٦. الرحيباني، مصطفى السيوطي، " مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى "، المكتب الإسلامي.

٨٧. المرداوي، علاء الدين أبوالحسن بن سليمان، " الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف "، دار إحيار التراث العربي – بيروت.

٨٨. المقدسي، موفق الدين عبدالله بن أحمد المعروف بابن قدامة، " المغني "، دار إحياء التراث العربي –بيروت.

٨٩. المقدسي، شمس الدين أبوعبدالله محمد بن مفلح، " الفروع "، دار عالم الكتب – الرياض.

٩٠. ابن تيمية، تقي الدين أحمد بن عبدالحليم، " الفتاوى الكبرى "، دار المعرفة – بيروت.

٩١. ابن تيمية، تقي الدين أحمد بن عبدالحليم، " الفتاوى الكبرى "، دار الكتب العلمية–بيروت.

٩٢. **(ثامناً) كتب الفقه العام والرسائل الجامعية:**

٩٣. إبراهيم، أحمد بك، " العقود والشروط والخيارات "، مجلة القانون والاقتصاد، السنة الرابعة–العدد السادس، ١٩٣٤م، مطبعة فتح الله إلياس نوري وأولاده.

٩٤. البوطي، محمد سعيد رمضان، " محاضرات في الفقه المقارن "، الطبعة الثانية، دار الفكر–سوريا، ١٤٠١هـ–١٩٨١م.

٩٥. الترمانييني، عبدالسلام، " نظرية الظروف الطارئة "، دار وتاريخ النشر غير معروفين.

٩٦. الجمَّال، غريب، " التأمين في الشريعة الإِسلامية والقانون "، دار الفكر العربي، ١٩٧٥م.

٩٧. الدريني، محمد فتحي، " الفقه الإِسلامي المقارن مع المذاهب "، الطبعة الثالثة، منشورات جامعة دمشق، ١٤١٢هـ-١٩٩٢م.

٩٨. الدريني، محمد فتحي، " نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإِسلامي "، الطبعة الثانية، دار البشير- الأردن، مؤسسة الرسالة-بيروت، ١٤١٩هـ-١٩٩٨م.

٩٩. الدريني، محمد فتحي، " الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده "، الطبعة الأولى، دار البشير- الأردن، مؤسسة الرسالة-بيروت، ١٤١٧هـ-١٩٩٧م.

١٠٠. الدريني، نشأت إبراهيم، " التراضي في عقود المبادلات المالية "، الطبعة الأولى، دار الشروق - السعودية، ١٤٠٢هـ-١٩٨٢م.

١٠١. الزرقا، مصطفى أحمد، " المدخل الفقهي العام "، الطبعة التاسعة، دار الفكر - بيروت، ١٩٦٧م.

١٠٢. الزرقا، مصطفى أحمد، " عقد الاستصناع ومدى أهميته في الاستثمارات الإِسلامية المعاصرة"، البنك الإِسلامي للتنمية / المعهد الإِسلامي للبحوث والتدريب، ١٤٢٠هـ.

١٠٣. السعيد، صادق مهدي، " العمل والضمان الاجتماعي في الإِسلام "، الطبعة الثانية،مطبعة المعارف-بغداد،١٩٧١م.

١٠٤ .السنهوري، عبدالرزاق أحمد، " مصادر الحق في الفقه الإسلامي " ، المجمع العلمي العربي الإسلامي، منشورات محمد الداية – بيروت، ١٩٥٣–١٩٥٤م.

١٠٥ .الشريف، شرف بن علي، " الإجارة الواردة على عمل الإنسان " ، الطبعة الأولى، دار الشروق–جدة، ١٤٠٠هـ–١٩٨٠م.

١٠٦ .أبو الفتح، أحمد، " المعاملات في الشريعة الإسلامية والقوانين المصرية " ، الطبعة الأولى، مطبعة البوسفور بشارع عبدالعزيز بمصر، ١٣٣٤هـ–١٩١٤م.

١٠٧ .القرضاوي، يوسف، " من هدي الإسلام فتاوى معاصرة " ، الطبعة الثانية، دار الوفاء – المنصورة، ١٤١٤هـ–١٩٩٣م.

١٠٨ .الكويت، " الموسوعة الفقهية الكويتية " ، وزارة الأوقاف الكويتية.

١٠٩ .ابن تيمية، أحمد بن عبدالحليم، " السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية " ، مكتبة ابن تيمية.

١١٠ .أبو زهرة، محمد، "الملكية ونظرية العقد " ، دار الفكر العربي – القاهرة.

١١١ .أبو زيد، بكر عبدالله، " فقه النوازل " ، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة– بيروت، ١٤١٦هـ–١٩٩٦م.

١١٢ .أبوغدة،عبدالستار، " الخيار وأثره في العقود " ، الطبعة الثانية، مطبعة مقهوي–الكويت، ١٤٠٥هـ–١٩٨٥م.

١١٣ .سليمان، حوران محمد، " نظرية الفسخ وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي "، أطروحة دكتوراة في الفقه الإسلامي وأصوله، جامعة دمشق–كلية الشريعة، ٢٠٠٦م.

١١٤ .شحاتة، شفيق، " النظرية العامة للالتزامات في الشريعة الإسلامية "، مطبعة الاعتماد بشارع حسن الأكبر بمصر.

١١٥ .شفقة، محمد فهر، " أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام "، الطبعة الأولى، دار الإرشاد–بيروت، ١٣٨٧هـ–١٩٦٧م.

١١٦ .شلبي، محمد مصطفى، " المدخل في التعريف بالفقه الإسلامي "، دار النهضة العربية – بيروت، ١٤٠٣هـ–١٩٨٣م.

١١٧ .داغي، محيي الدين القرة، " مبدأ الرضا في العقود "، الطبعة الأولى، دار البشائر الإسلامية–بيروت، ١٤٠٦هـ–١٩٨٥م.

١١٨ .قراعة، علي، " أحكام العقود في الشريعة الإسلامية "، دار مصر للطباعة.

١١٩ .محمصاني، صبحي، " النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية ".

١٢٠ .آل محمود، عبداللطيف محمود، " التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية "، دار النفائس، الطبعة الأولى، ١٤١٤هـ–١٩٩٤م.

(تاسعاً) كتب أصول الفقه، وقواعده، ومقاصده:

١٢١ .البخاري، علاء الدين عبدالعزيز بن أحمد، "كشف الأسرار شرح أصول البزدوي "، دار الكتاب الإسلامي – القاهرة.

١٢٢ .التفتازاني، سعد الدين مسعود بن عمر، " التلويح على التوضيح " ، مكتبة صبيح بمصر.

١٢٣ .الجصاص، أبوبكر بن علي الرازي، " الفصول في الأصول " ، الطبعة الثانية، وزارة الأوقاف الكويتية.

١٢٤ .الجوزية، أبو عبدالله محمد بن أبي بكر بن أيوب المعروف بابن قيم، " إعلام الموقعين عن ربّ العالمين " ، دار الكتب العلمية – بيروت.

١٢٥ .الجوزية، ابن قيم، " الطرق الحكمية " ، دار البيان.

١٢٦ .الحموي، أحمد بن محمد، " غمز عيون البصائر في شرح الأشباه والنظائر " ، دار الكتب العلمية – بيروت.

١٢٧ .الزركشي، بدر الدين محمد بن بهادر، " المنثور في القواعد الفقهية " ، وزراة الأوقاف الكويتية.

١٢٨ .السيوطي، عبدالرحمن بن أبي بكر بن محمد، " الأسباه والنظائر " ، دار الكتب العلمية – بيروت.

١٢٩ .الشاطبي، إبراهيم بن موسى اللخمي الغرناطي، " الموافقات " ، تحقيق د. عبدالله دراز، دار المعرفة–بيروت.

١٣٠ .الشاط، قاسم بن عبداالله بن، " إدرار الشروق على أنوار الفروق " ، بهامش كتاب أنوار البروق للقرافي.

١٣١ .القرافي، شهاب الدين أبوالعباس أحمد بن إدريس، " أنوار البروق في أنواع الفروق " ، دار عالم الكتب.

١٣٢ .ابن رجب، أبوالفرج عبدالرحمن بن أحمد المعروف الحنبلي، " القواعد "، دار المعرفة–بيروت.

١٣٣ .ابن عبدالسلام، عز الدين عبدالعزيز، " قواعد الأحكام في مصالح الأنام "، دار الكتب العلمية – بيروت.

(عاشراً) كتب السير والتاريخ:

١٣٤ .ابن سعد، أبوعبدالله محمد البصري في " الطبقات الكبرى "، دار صادر– بيروت.

١٣٥ .(حادي عشر) كتب الاقتصاد الإسلامي والمعارف العامة:

١٣٦ .أبوغدة، عبدالستار، " بحوث في المعاملات والأساليب المصرفية الإسلامية "، مجموعة دلة البركة، الطبعة الأولى، ١٤٢٦هـ – ٢٠٠٥م.

١٣٧ .أرفون، هنري، "فلسفة العمل "، ترجمة عادل العلواني، الطبعة الثانية، منشورات عويدات/بيروت–باريس، ١٩٨٩م.

١٣٨ .السعيد، صادق مهدي، "العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة "، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد.

١٣٩ .العسال، أحمد محمد، فتحي أحمد عبدالكريم، " النظام الاقتصادي في الإسلام "، الطبعة الثانية، ١٣٩٧هـ–١٩٧٧م.

١٤٠ .المبارك، محمد، " نظام الإسلام–الاقتصاد مبادىء وقواعد عامة "، الطبعة الأولى، دار الفكر – بيروت، ١٣٩٢هـ–١٩٧٢م.

١٤١ .المبارك، محمد، " آراء ابن تيمية في الدولة ومدى تدخلها في المجال الاقتصادي "، الطبعة الثالثة، دار الفكر، ١٩٧٠م.

١٤٢ .سلام، أبو عبيد القاسم بن، " الأموال "، تحقيق خليل محمد هراس، دار الفكر بيروت، ١٤٠٨ه.

١٤٣ .عيسى عبده، أحمد إسماعيل يحيى، " العمل في الإسلام "، دار المعارف – القاهرة.

١٤٤ . (ثاني عشر) القوانين الشرعية، والوضعية، وشروحها:

١٤٥ .الأتاسي، محمد خالد، شرح المجلة "، مطبعة حمص، ١٣٥٠ه–١٩٣١م.

١٤٦ .الأردني، قانون العمل [وتعديلاته] رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م، المنشور في الجريدة الرسمية عدد ١١٧٣ رقم ٤١١٣، تاريخ ١٩٩٦/٤/١٦م.

١٤٧ .الأردني، القانون المدني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م، نقابة المحامين–عمان، إعداد المكتب الفني بإدارة المحامي الأستاذ إبراهيم أبورحمة، مطبعة التوفيق– الأردن.

١٤٨ .الأردني، المذكرات الإيضاحية للقانون المدني، الطبعة الثانية، مطبعة التوفيق – الأردن/عمان، ١٩٨٥م.

١٤٩ .أبوالبصل، عبدالناصر، " دراسات في فقه القانون المدني الأردني "، الطبعة الأولى، دار النفائس–الأردن، ١٤١٩ه–١٩٩٩م.

١٥٠ .البكري، محمد عزمي، " مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد "، الطبعة الثانية، ١٩٩١م.

١٥١ .الزرقا، مصطفى أحمد، " شرح القانون المدني السوري "، الطبعة الرابعة، مطبعة الحياة، ١٩٦٤م.

١٥٢ .السعيد، صادق مهدي، " حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل في قانون العمل العراقي "، مطبعة المعارف–بغداد، ١٩٦٢م.

١٥٣ .السعيد، صادق مهدي، " الضمان الاجتماعي "، مطبعة المعارف–بغداد، ١٩٦٨م.

١٥٤ .السنهوري، عبدالرزاق أحمد، " عقد الإيجار "، المجمع العلمي العربي الإسلامي، منشورات محمد الداية–بيروت.

١٥٥ .السنهوري، عبدالرزاق، " الوسيط شرح القانون المدني الجديد "، مكتبة دار النهضة–القاهرة.

١٥٦ .العابد، د.عدنان، د. يوسف إلياس، " قانون العمل "، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – العراق.

١٥٧ .العدوي، جلال، "أصول نظام العمل السعودي"، معهد الإدارة العامة – السعودية، ١٤٠١هـ–١٩٨١م.

١٥٨ .العريف، علي: "شرح تشريع العمل"، الطبعة الثانية المنقحة – ١٩٥٥م، مطبعة مخيمر – مصر.

١٥٩ .القريشي، جلال، "شرح قانون العمل العراقي "، دار وتاريخ النشر غير مذكور في طبعة الكتاب.

١٦٠ .الكيالي، نزار عبدالرحمن، " الوسيط في شرح نظام العمل السعودي "، الطبعة الأولى، ١٣٩٣هـ-١٩٧٣م، الدار السعودية للنشر-جدة.
١٦١ .المحاسني، محمد سعيد، "شرح مجلة الأحكام العدلية" مطبعة الترقي بدمشق، سنة ١٣٤٦هـ - ١٩٢٧م.
١٦٢ .المرصفاوي، فتحي، " عقد العمل "، المكتبة الوطنية - بنغازي / ليبيا، ١٩٧٣م.
١٦٣ .باز، سليم رستم، " شرح المجلة "، الطبعة الثالثة، دار الكتب العلمية - بيروت.
١٦٤ .حيدر، علي أفندي، " درر الحكام شرح مجلة الأحكام "، دار الجيل.
١٦٥ .زغلول، أحمد فتحي، " شرح القانون المدني "، المطبعة المنيرية - مصر، ١٩١٣م.
١٦٦ .زكي، محمود جمال الدين، " قانون العمل الكويتي "، دار النشر وتاريخه غير مذكورين.
١٦٧ .صبري، محمد حافظ، " المقارنات والمقابلات"، طبع بمطبعة هندية بمصر المحمية، الطبعة الأولى، سنة ١٣٢٠هـ-١٩٠٢م.
١٦٨ .عامر، حسين، " التعسف في استعمال الحقوق "، عالم الكتب، الطبعة الأولى، ١٩٦٠م.
١٦٩ .كيرة، حسن، "أصول قانون العمل"، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف- الإسكندرية، ١٩٧٩م.

(المجلات والدوريات) :

١٧٠ .الندوة الفقهية الرابعة لبيت التمويل الكويتي، المنعقدة في الكويت بتاريخ ٦–٨ جمادى الآخرة ١٤١٦هـ – ٢٠–٢١ أكتوبر / ١نوفمبر ١٩٩٥م.

١٧١ .حولية كلية الشريعة والقانون والدراسات الإسلامية، العدد الرابع عشر، ١٤١٧هـ–١٩٩٦م.

١٧٢ .مجلة العدل، عدد (٢٤) شوال ١٤٢٥هـ.

١٧٣ .مجلة القانون والاقتصاد، السنة الرابعة–العدد السادس، ١٩٣٤م.

١٧٤ .مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي.

١٧٥ .http : / / www . islamifn . com / fatawa / genaral.htm

Abstract

Labour Contract in Islamic Jurisprudence

and

Jordan Civil Law

Prepared by

Ali Mohammed Ahmad Abu Aliz

Supervisor

Prof. Mahmod Saleh Jaber

The Labour Contract is being considered the basic strength in the current time, for the labour category, as this is the best beneficial investment to the labour power, and meets the needs of its necessities as it is the key element in their daily live. However, it is in relation to employers, that the Labour Contract has high economic importance; as those who are wealthy tend to be unable to invest their wealth by themselves and to work hard using their hands in toil and

drudgery, so, they are apt to use who can exploit such investments in a better useful form.

The modern Labour Contract term offsets with the Labour Contract in Islamic Jurisprudence and time is considered the most precise standard herein, being the most accurate in the determination of the adaptation and nature; for being the scale of which the aim of the contract is determined as being the advantage, the subordination of the legal scholars of the law make it the most important criterion to distinguish from other contracts listed for the work of Man, is not, - in fact - but a mean to achieve what is intended in terms of doctrine of legality, and does not stipulate to determine a text upon the subordination of the legality, or being considered as magnificent element of it, since the time standard is sufficient.

The Contract creates a special legitimate bond, ratifies the authority for one party of the Contract to require the benefit of the other party and take its due in full in consideration of a wage. It is, as the original lease contract, a realized compensation which contains ownership from both sides; the labour owns

the wage which due on the employer, at the same time, the employer has in return, for the payment done, to take the advantage of the benefit of labours work itself. Thus, each delay in implementation or failure of performance in the specified dates of the Contract shall conduce final non-implementation to the extent of the delay or failure, and in return, shall hereby wipe off from the estimated wage as much as the delay or failure.

With regard to the Labour Contract, and being not in contradictory with the provisions of the Islamic jurisprudence, the legal regulations of the State are considered binding to the members of the society; since they perform the interest of the public. Accordingly, it impermissible for the members of the society to cause an agreement that shall be in contrary to what is being set forth by the Law, the rights, obligations and assignments being specified thereof, since this shall conduce a general corruption, and in such view, preventing the cause of corruptions and evil deeds have the first priority than bringing self-interest.